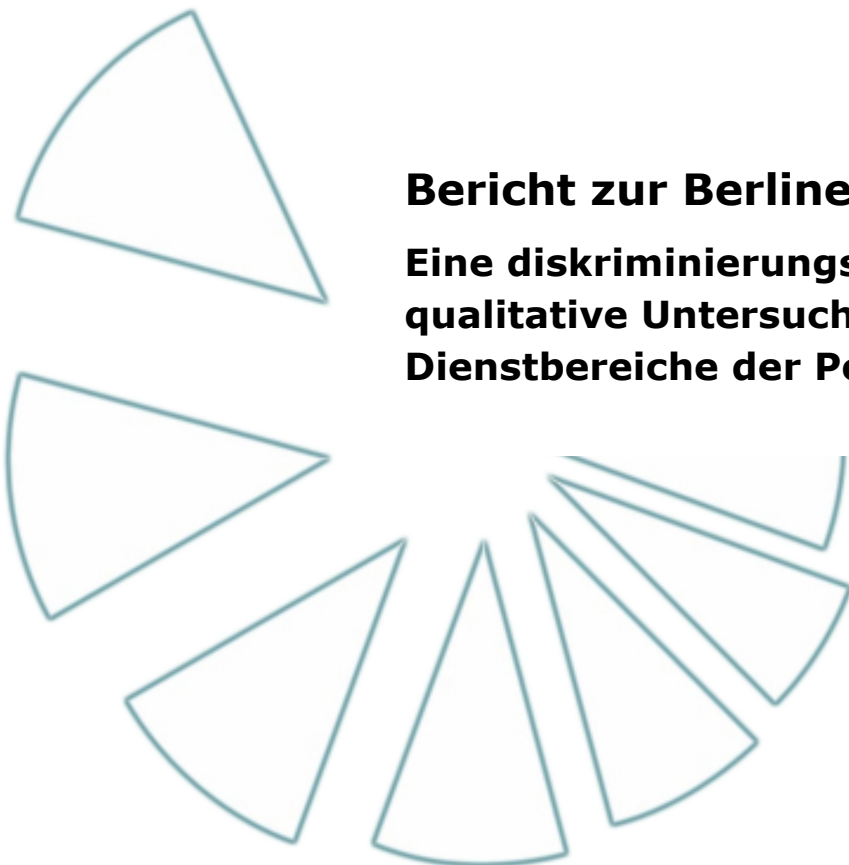


Zentrum Technik und Gesellschaft



Bericht zur Berliner Polizeistudie
Eine diskriminierungskritische,
qualitative Untersuchung ausgewählter
Dienstbereiche der Polizei Berlin



Inhaltsverzeichnis

Einleitung

1.	Ansatz und methodisches Vorgehen	9
1.1.	Methodisches Vorgehen	11
1.2.	Konzeptionell-methodische Herausforderungen	20
1.3.	Eigene Positionierungen und Haltungen.....	23
2.	Arbeitsbegriffe	26
2.1.	Diskriminierung	26
2.2.	Rassismus.....	29
2.3.	Rechtliche Begriffe	33
2.4.	Forschungen in/über Polizei in Deutschland	38
2.5.	Sicherheitsdiskurs.....	39
3.	Perspektive der Verbände und Initiativen	41
3.1.	Kontrollen im öffentlichen Raum	45
3.2.	(Un-)Glaubwürdigkeit	46
3.3.	(An-)Erkennen von Diskriminierungen.....	48
3.4.	Auswirkungen.....	50
3.5.	Kontakt zur Polizei und Wahrnehmung der Polizeiarbeit.....	54
3.6.	Fortbildungen	57
3.7.	Empfehlungen und Wünsche.....	59
4.	Polizeiliche Forschungsfelder	62
4.1.	Struktur der Berliner Polizei.....	62
4.2.	Dienstbereiche und -orte.....	63
4.3.	Tagesabläufe.....	65
4.4.	Diversität.....	68
4.5.	Sozialraum der Abschnitte.....	69
4.6.	Auf dem Weg	70
4.7.	Eigensicherung	74
4.8.	Bürger*innen, Tatverdächtige, Zeug*innen und Opfer.....	76
4.9.	Rechtlicher Wissensgap seitens Bürger*innen	79
4.10.	Kommunikative Kompetenzen - Sprachen.....	80
4.11.	Zwang.....	84

4.12.	Stress im Polizeialltag	88
4.13.	Nachphase	94
5.	Aus- und Fortbildungen	97
5.1.	Ausbildungsseminar zu Werten und Haltungen	97
5.2.	Fortbildungsveranstaltungen.....	97
6.	Herausforderungen und Handlungsempfehlungen.....	99
6.1.	Soziale, kommunikative Kompetenzen	99
6.2.	Professionelle Nähe – Distanz	100
6.3.	Berufliche Alltagssituationen – Reflexionsräume	102
6.4.	(In-)Transparenz von Maßnahmen und Wissens-Gap.....	103
6.5.	Sprachbarrieren.....	105
6.6.	Motivation und Vergeblichkeitserfahrungen.....	106
6.7.	Finden der eigenen Berufsrolle.....	107
6.8.	Fehlerfreundlichkeit - disziplinarrechtliche Vorgaben	109
7.	Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen	110
8.	Fazit	113
9.	Verwendete und weiterführende Literatur	116
10.	Glossar	125
11.	Anhang.....	132
11.1.	Berliner 11-Punkte-Plan	132
11.2.	Style Guide	134
11.3.	Presseartikel	136
11.4.	Informationen zu den Autor*innen	139
11.5.	Zum Forschungsbereich Sicherheit – Risiko – Kriminologie des Zentrums Technik und Gesellschaft der Technischen Universität Berlin (ZTG).....	140
Impressum und Zitation		

Einleitung

Öffentliche Debatten um Rassismus wurden in Deutschland in den letzten Jahren in unterschiedlichen gesellschaftlichen Zusammenhängen immer wieder geführt. Dabei haben nicht zuletzt die wiederholten Kontroversen um Racial Profiling, die auch in Deutschland entstandene „Black Lives Matter“-Bewegung und insbesondere das Bekanntwerden rechtsextremistischer Vorfälle innerhalb der Polizeien dazu beigetragen, dass diese Debatten auch in Bezug auf die Sicherheitsbehörden und inzwischen auch innerhalb dieser stärker geführt werden. Während die einen betonen, dass Rassismus ein gesamtgesellschaftliches Phänomen ist und eine Auseinandersetzung mit (Alltags-)Rassismus¹ breiter zu führen wäre, rücken andere dabei das Phänomen Rechtsextremismus in den Fokus. Letzterer steht auch angesichts der Vorfälle bei den Sicherheitsbehörden im Vordergrund. Inzwischen wurden vielfältige „Maßnahmen zur Prävention, Detektion und Reaktion“² entwickelt, um Einstellungen bei Rechtsextremismus zu begegnen. Dieses Spannungsverhältnis zwischen individueller und gesamtgesellschaftlicher Betrachtung durchzieht auch die Forschung zum Thema.

Der von Anbeginn geäußerten Kritik an einer mangelnden Datenlage und der Forderung nach wissenschaftlich unabhängigen Studien wurde u. a. mit einem dreijährigen, vom Bundesministerium des Innern geförderten Forschungsprojekt zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (MEGAVO) begegnet, das 2021 startete.³ Das Forschungsdesign basiert im Wesentlichen auf einer quantitativen Online-Befragung zu Einstellungsmustern und Wertvorstellungen, an der sich sämtliche Polizeivollzugsbeamt*innen in Deutschland beteiligen sollen. In der öffentlichen Debatte gab es viel Kritik an der Schwerpunktsetzung und Ausrichtung dieser Studie.

Mit Bezug auf den Beschluss der Innenministerkonferenz von Dezember 2019 – wonach die Länder eigene Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung extremistischer Tendenzen im öffentlichen Dienst entwickeln können – entschied sich die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport in Berlin dazu, einen eigenständigen 11-Punkte-Plan gegen (Rechts-)Extremismus in den Sicherheitsbehörden aufzustellen. Dieser enthält Maßnahmen, die von der Zuverlässigkeitsüberprüfung bei Neueinstellungen bis hin zur Einrichtung der Stelle einer*s Extremismus-Beauftragten reichen. Er beinhaltet auch die Beteiligung an der genannten quantitativen Studie im Auftrag des Bundesinnenministeriums. Die Ergebnisse sollen für Berlin gesondert ausgewertet werden.

¹ beispielsweise von Amjahid (2021), Ogette (2021), Hasters (2019)

² Bundesamt für Verfassungsschutz (2020)

³ auch als „Seehofer-Studie“ bezeichnet, damit beauftragt wurde die Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster.

In diesem Rahmen entstand zudem die Überlegung, eine weitere ausgewiesene qualitative Studie aufzusetzen, die sich explizit des Themas (Alltags-)Diskriminierungen, insbesondere Rassismen (in) der Polizei annehmen und die Hauptstadt mit ihren Besonderheiten in den Blick nehmen sollte. Vor diesem Hintergrund wurde die Konzeption der vorliegenden Studie entwickelt, die dann von der Landeskommission Berlin gegen Gewalt der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung vom Juni 2021 bis Mai 2022 gefördert wurde.⁴ Den Rahmen der Studie bilden zwei Untersuchungsschwerpunkte:

- die Wahrnehmung der Polizei durch potentiell Betroffene von Diskriminierungen und Rassismen, indem Vertreter*innen entsprechender Beratungsstellen befragt wurden und
- der polizeiliche Arbeitsalltag mit dessen Routinen, Strukturen und Prozessabläufen sowie polizeiliche Aus- und Fortbildungen zum Umgang mit Diskriminierungen und Rassismen, indem sie teilnehmend beobachtend begleitet wurden.

Ausgehend von der Annahme, dass gesellschaftlich diskriminierende Wissensbestände allseits vorhanden sind und somit auch in polizeilichen Praktiken wirken, war die grundlegende Fragestellung nicht ob, sondern wie diese wirken, erkannt werden (können) und wie dem begegnet werden kann. Es galt anhand der Auswertungen und Analysen der anfangs geführten Expert*inneninterviews und insbesondere der ethnografisch teilnehmenden Beobachtungen, d.h. vor allem der beobachtbaren Handlungen und Praktiken, Handlungsempfehlungen abzuleiten und zu formulieren.

Die Expert*inneninterviews wurden themenorientiert am Anfang der Studie geführt und fanden mit 23 Vertreter*innen von 17 Verbänden statt. Anliegen war, ihre Perspektiven und Einschätzungen, ihre Beschreibungen spezifischer Situationen, Interaktionen und Orte herauszuarbeiten, um zum einen über mögliche polizeiliche Phänomenbereiche⁵ nachzudenken. Zum anderen bildeten sie eine Grundlage, um nach erfolgter Auswertung der teilnehmenden Beobachtung einen Abgleich und eine Gegenüberstellung der Ergebnisse zu ermöglichen.

Die dreieinhalbmonatigen Feldforschungen, d. h. die teilnehmenden Beobachtungen des polizeilichen Arbeitsalltages, fanden in fünf verschiedenen Berliner Polizeidienststellen auf Landes-, Direktions- und Abschnittsebene

⁴ Die Landeskommission Berlin gegen Gewalt war noch zurzeit der Studie bei der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport angesiedelt und wechselte im Zuge der Berliner Wahl. Der Beginn der Studie erfolgte mit dem kompletten, fünfköpfigem Team im Juli 2021 (näheres zum Projekt siehe auch unter: https://www.tu-berlin.de/ztg/menue/projekte_und_kompetenzen/projekte_laufend/berliner_polizeistudie/parameter/de/).

Wir danken herzlich für die Unterstützung, das kritische Mitdenken, Gegenlesen und die wertvollen Hinweise von Leon Hempel, Brigitta Sticher, Clemens Arzt, Lisa Najok und Katharina Lorenz.

⁵ Siehe Glossar.

statt. Hier liegt dem methodischen Vorgehen die soziologische Ethnografie⁶ zugrunde, welche die sozialen und kulturellen Differenzierungen in der eigenen Gesellschaft in den Fokus stellt. Für diese Methode ist es grundlegend, eigenes Vorwissen, Annahmen und Theorien zu reflektieren, um sie damit einklamern und zurückstellen zu können. So gilt es, mögliche Thesen erst im Verlauf und strikt entlang der empirischen Forschung zu entwickeln und diese immer wieder zyklisch im Forschungsprozess empirisch zu sichern.

Darüber hinaus fanden teilnehmende Beobachtungen von zwei Ausbildungseminaren (Polizeiliche Akademie) und zwei Fortbildungen (für Führungskräfte und eine Diensteinheit) statt, zudem acht Feedbackschleifen nach den ersten Felddauswertungen vor Ort in den fünf Dienststellen sowie zwei Fokusgruppen am Ende des Projektjahrs, jeweils mit Vertreter*innen der Verbände und der Polizei.

Der Studie liegt somit ein Verständnis von Diskriminierungen zugrunde, das diese als ein gesamtgesellschaftliches Phänomen und als eine Herabsetzung und Benachteiligung von Personen und Gruppen fasst, denen vermeintlich typische und homogene Merkmale zugeschrieben und unterstellt werden.⁷ Da Diskriminierungen vielfältige Formen umfassen, beispielsweise die Diskriminierung von Personen aufgrund von Geschlecht (Sexismus) oder sexueller Orientierung (Homophobie), die Abwertung und Ausgrenzung von Personen aufgrund von sozialer Schicht (Klassismus) oder ihres Alters (Altersdiskriminierung) und die Diskriminierung von Menschen mit BeHinderung (Ableismus), wird er im Weiteren im Plural verwendet. Die Formen überschneiden sich zum Teil, verstärken oder akzentuieren jeweils anderes. Ihre Zusammenhänge wurden mit dem Ansatz der Intersektionalität⁸ herausgearbeitet, so zum Beispiel wie sich Rassismus mit Klassenverhältnissen, mit Geschlecht, Alter und/oder mit räumlichen Dimensionen verschränkt. Rassismen, z. B. anti-Schwarzer, anti-muslimischer Rassismus, stellen im Rahmen dieser Definition somit eine spezifische Diskriminierungsform dar. Im Gegensatz zu gängigen, sozialpsychologischen Annahmen werden Diskriminierungen und Rassismen in der vorliegenden Studie nicht als bloße individuelle oder individuell erzeugte Phänomene

⁶ Diese Disziplin entstand v. a. mit bzw. unter Robert E. Park an der Universität in Chicago zu Beginn des 20. Jahrhunderts, womit die Stadt zu ihrem Hauptforschungsfeld wurde. Ihre Ursprünge liegen in der Ethnologie, aber auch im Journalismus. Die soziologische Ethnografie verband diese zwei Verfahrensansätze, um (unübersichtliche) Dynamiken gesellschaftlicher Wirklichkeit in ihren eigenen Gesellschaften beschreiben zu können. Sie hat sich seitdem stark ausdifferenziert (siehe dazu im Weiteren auch Lindner (2007) sowie aktuell Pöferl/Schröer (2020)).

⁷ Es orientiert sich demzufolge nicht (mehr) gänzlich an der ursprünglichen, etymologischen Bedeutung des lateinischen Wortes „discriminare – unterscheiden, trennen, scheiden, auslesen, absondern“, sondern wird hier (rassismus-)theoretisch, soziologisch gewendet.

⁸ Unter dem Begriff Intersektionalität wird die mehrdimensionale Analyse sozialer Ungleichheit gefasst, näheres dazu siehe u. a. Schrader/von Langsdorff 2014, Castro Varela/Dhawan 2011, Winker/Degele 2009, Knapp/Klinger/Sauer 2007.

verstanden, sondern als soziale, von einer Gesellschaft (historisch) konstruierte Phänomene.

Durch dieses zugrunde gelegte Verständnis von Diskriminierungen und Rassismen waren verschiedene Herausforderungen (mit-)gegeben, die zu Beginn und im Prozess der Forschung auf theoretischer und methodischer Ebene immer wieder bearbeitet werden mussten.

Zum einen galt es, sowohl die Themenfelder Diskriminierungen und Rassismen genauer zu fassen als auch die Fragen, wo und wie sie empirisch erforscht werden können, zu beantworten. Zum anderen musste mit der den Themen innewohnenden Normativität und den Verstrickungen der Analyse in Machtbeziehungen umgegangen sowie die eigenen persönlichen und wissenschaftlichen Positionierungen reflektiert werden. Neben den fortlaufenden inhaltlichen Reflexionen im Rahmen von Forschungswerkstätten und Auswertungen begleitete eine monatliche Supervision das Forschungsteam bis zum Projektende, um diverse Reflexionen vertiefend zu ermöglichen.

Darüber hinaus wurden Vertreter*innen aus der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport, der Landeskommission Berlin gegen Gewalt und der Berliner Polizei seitens der Forschenden bei vier Treffen über den Stand der Forschung informiert.

Auf Grundlage der so gewonnenen Erkenntnisse wurden möglichst tragfähige Handlungsempfehlungen, u. a. für den Arbeitsalltag, aber auch für Aus- und Fortbildungen erarbeitet, die es ermöglichen, frühzeitig Formen von Diskriminierungen und Rassismen zu erkennen, ihnen zu begegnen und sie dadurch zu minimieren.

Im Verlauf des Projektjahres gab es zwei zeitliche Verschiebungen. Durch einen umfassenden Hackerangriff auf die TU Berlin im Frühjahr 2021 verschob sich die Einstellung der Mitarbeitenden um einen Monat, sodass faktisch erst im Juli 2021 begonnen werden konnte. Zum anderen verzögerte sich nach der ersten Projektphase (Einarbeitung in die Themenfelder und Erstellung des Leitfadens für die Expert*inneninterviews, Interviewauswahl und -durchführung, Transkription, erste Interviewauswertungen, Kontakte und Vorstellung im polizeilichen Feld) im Oktober 2021 der Feldeintritt um knapp einen Monat aufgrund von notwendigen internen Abstimmungsprozessen innerhalb der Berliner Polizei (siehe auch Kapitel 1.1.4.). So konnten mit Polizeibeamt*innen mit familiärer Migrationsgeschichte nur noch punktuell Gespräche geführt und an Aus- und Fortbildungen zum Thema Umgang mit Diskriminierungen ebenfalls nur punktuell teilgenommen werden. Die personellen Zusammensetzungen sowie Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten konnten angesichts des engen Zeitrahmens nicht mehr in den Blick genommen werden, ebenso wie sich das World Café mit Vertreter*innen der interviewten Verbände und der beforschten und involvierten Polizeidienststellen zeitlich nicht mehr umsetzen ließ.

Die Studie ist in sieben Kapitel untergliedert. Das erste Kapitel umreißt zunächst den alltagssoziologischen und qualitativen Ansatz der Studie. Es werden Untersuchungsansatz und empirische Vorgehensweise beschrieben, wobei auch die spezifischen Herausforderungen beim Eintritt ins Feld und während der Feldphase sowie die eigene Haltung der Forschenden und die Grenzen der Forschung thematisiert werden.

Das zweite Kapitel widmet sich zentralen Begriffen, allen voran Diskriminierung und Rassismus, die als Arbeitsbegriffe zu verstehen und weder umfassend noch abschließend konzipiert sind. Darüber hinaus gibt das Kapitel einen groben Überblick über rechtliche Grundlagen, die im Zuge der Forschung relevant wurden sowie weiteren zentralen Begriffen wie öffentliche Ordnung und Sicherheit, kriminalitätsbelastete Orte oder Racial Profiling. Darüber hinaus erschienen zumindest skizzenhaft Hinweise auf die Forschung zur Polizei in Deutschland und den aktuellen Sicherheits-diskurs sinnvoll. Durch ein Glossar im Anhang wird das Kapitel komplettiert.

Das dritte und vierte Kapitel wendet sich der Analyse zu. Der Schwerpunkt liegt zunächst auf der Perspektive der Verbände auf Grundlage der ausgewerteten Expert*inneninterviews und einer Fokusgruppe. Im vierten Kapitel werden die zentralen Spannungsfelder der polizeilichen (Alltags-)Arbeit herausgearbeitet. Grundlage hierfür ist die Auswertung von Notizen und Protokollen, die bei den teilnehmenden Beobachtungen entstanden sind. Der urbane Sozialraum der fünf begleiteten Dienststellen wurde dabei ebenso berücksichtigt wie die Rückmeldungen, die die Polizeibeamt*innen im Rahmen von Feedback- und Fokusgruppen zu den Beobachtungen gaben.

Das fünfte Kapitel widmet sich in aller Kürze den Aus-/Fortbildungen, das sechste schließt mit Herausforderungen und Handlungsempfehlungen im Kontext Polizei. Das siebte Kapitel fasst die Handlungsempfehlungen auf Grundlage der Ergebnisse aus dem gesamten Datenmaterial zusammen.

An dieser Stelle möchten wir nochmals allen Beteiligten, die diese Studie ermöglicht, unterstützt und begleitet haben, danken, vor allem und an erster Stelle den Polizeibeamt*innen und ihren Leitungen und Gruppenleitungen in den fünf Berliner Polizeidienststellen. Sie haben sich darauf eingelassen, von uns über mehrere Monate begleitet zu werden und unsere Anwesenheit und zahlreiche Fragen zu „ertragen“. Nicht weniger ist auch den Vertreter*innen der Verbände und Initiativen für ihre Bereitschaft zu danken, mit uns ins Gespräch und in den Austausch zu gehen. Insbesondere und namentlich möchten wir uns schließlich bei Benjamin Schmidt von der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport bedanken, bei Ingo Siebert von der Landeskommision Berlin gegen Gewalt sowie bei Wolfram Pemp, Winfrid Wenzel, Eva Petersen, Andrea Horn, Stefan Müller und René Massenberg von der Zentralstelle für Prävention des Landeskriminalamtes der Polizei Berlin. Ohne sie hätten wir diese Studie nicht aufsetzen können. Dafür nochmal ein großes Dankeschön!

1. Ansatz und methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie ist im Bereich der qualitativen Sozialforschung angesiedelt und folgt im Wesentlichen einem alltagssoziologischen und praxistheoretischen Ansatz. Dieser soll nachfolgend skizziert werden, um die Grundlage zu verdeutlichen, auf der die Studie mit ihrer Methode und ihren Ergebnissen im weiteren aufbaut. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass keine soziale Interaktion oder Kommunikation ohne strukturierende Unterscheidungen, Interpretationen und Deutungen auskommt. Menschen müssen sich ihre Welt, die sich historisch entwickelt hat und die sie in komplexen und dynamischen Zusammenhängen vorfinden, stets erneut erschließen. Sie tun dies in der Regel sowohl durch eigene Beobachtung und Nachahmung, als auch durch Unterscheidung und das Bilden von Kategorien. Zurückgegriffen wird hierbei nicht zuletzt auf Deutungsmuster, deren (oft nur implizite) Sinnstrukturen sich historisch in ihren jeweiligen Zusammenhängen entwickelt haben und die sich sowohl in aktuellen Diskursen, als auch in alltäglichen Praxen, sozialen Normen und in Institutionen wiederfinden. Sie werden eingeübt, in öffentlichen Diskursen reproduziert und im sinnhaft orientierten Verhalten des Alltags fortlaufend aktualisiert. Deutungsmuster helfen Komplexitäten in den Griff zu bekommen, zu reduzieren und ermöglichen es, den Alltag durch „Gewohnheiten“ und „Gepflogenheiten“ zu bewältigen.

Menschen bearbeiten und verändern diese handlungsleitenden Muster und Strategien fortlaufend, auch in beruflichen, z. B. polizeilichen Kontexten. Um sich situativ zu orientieren und Handlungssicherheit zu erlangen, braucht es diesen „Verständigungshintergrund“ (Goffman 1980, S. 32). Es ist mehr ein impliziter als vollständig expliziter gesellschaftlicher Wissensfundus und -bestand, der geteilt, kollektiv getragen und hergestellt wird. Er ermöglicht es, den Alltag „durch ein Wissen und Können, das als unexplizierter Hintergrund unseren Handlungen ihren spezifischen Sinn gibt“ (Schulz-Schaeffer 2007, S. 210), zu bewältigen. Dieser Verständigungshintergrund besteht demnach aus entsprechenden Deutungsmustern, die teilweise institutionalisiert, mehr oder weniger formalisiert oder durch Routinen gekennzeichnet sind.

So orientieren sich Menschen auch in beruflichen Alltagssituationen aneinander und entscheiden in kollektiven Bezugnahmen, was rational, stimmig und auch handlungsgebunden erscheint. Wissen bildet sich somit im Lauf der Zeit durch Teilhabe und Mitwirken an einer gemeinsamen alltäglichen (beruflichen) Praxis heraus. Demnach finden sich dieses sowohl auf Seiten der Verbände als auch auf Seiten der Polizei wieder. Personen werden damit zu einem Wissens- und Lernkollektiv mit geteilten Zielen und Interessen. Lave und Wenger prägen dafür den Begriff der "community of practice" (Lave/Wenger 1991), in diesem gemeinsamen, praktischen, situativen Vollzug verbleibt dabei vieles sprachlos und ist seitens der Beteiligten häufig „keiner Rede wert“. Im wiederholten Ablauf entsteht eine „selbst-

verständliche“ (Interaktions-)Ordnung (Goffman 2001), die die jeweilige „Normalität“ des Alltags begründet. Das alles ist und kann somit kaum Gegenstand von Reflexionen oder Aushandlungen sein und verbleibt implizit.

Menschen stellen demnach soziale Ordnungen auch mit den in ihnen verankerten Formen von Diskriminierungen her, sowohl an konkreten, materiellen Orten als auch in Institutionen. Auch die Stadt mit ihren Quartieren und Kiezen wird als Handlungs- und Orientierungsraum der jeweils dort tätigen Menschen verstanden. Hier werden spezifische soziale Ordnungen und Erwartungssicherheiten miteinander hergestellt, aufrechterhalten oder auch unterlaufen und transformiert. An der Herstellung eben dieser sozialen Ordnungen und Erwartungssicherheiten sind demnach alle Nutzer*innen der städtischen Orte und Bewohner*innen, aber auch beruflich aktive Akteur*innen beteiligt, so z. B. zivilgesellschaftliche und wohlfahrtsstaatliche Organisationen sowie kommunale und staatliche Behörden, unter ihnen auch die Polizeibehörde. Begriffen wird die Arbeit der Polizei demnach als eine fortlaufende, institutionalisierte Mit- und Wiederherstellung einer (mehrheitlich ausgehandelten) sozialen Ordnung, orientiert an Täterschaft und ausgestattet mit einem spezifisch gesellschaftlich übertragenen Auftrag der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung mit entsprechenden Eingriffsrechten und eingeübten Handlungen. Grundlage hierfür sind eben jene institutionalisierten, durch (häufig implizite) soziale und kodifizierte Normen legitimierte Formen. Die Arbeitsaufträge und Ausprägungen in den jeweiligen Dienstbereichen sind breit gefasst: von Konflikten (z. B. in der Nachbarschaft), häuslicher Gewalt, Verkehrsunfällen, Ordnungsstörungen (u. a. Lärmbelästigung) bis hin zu Straftaten (u. a. Körperverletzungen, Raub, Diebstahl, Handel mit Drogen, Mord). Dabei sind zentrale Unterscheidungskriterien im beruflichen Alltag von Polizeibeamt*innen (im weiteren PB*) Tatverdächtige von Nicht-Tatverdächtigen und relevante von irrelevanten Zeug*innen fundiert unterscheiden zu können und zu müssen.

Vor diesem allgemeinen Hintergrund bleibt zu betonen, dass es zwar der liberal-demokratische Konsens mit seiner starken Tendenz zur Individualisierung jeder*m einzelnen ermöglicht, sich vom anderen durch vielfältige Markierungen zu unterscheiden, mit dem Anspruch, dass diese Unterscheidung nicht zu Diskriminierungen und potentielle Ungleichbehandlung führt. Zugleich sind aber soziale Ungleichheit, Diskriminierungen und Rassismen wesentliche Strukturprinzipien moderner, demokratischer Gesellschaften – entgegen dem Versprechen und eigenen Anspruch auf Chancengleichheit und auf Einhaltung des Gleichbehandlungs- und Neutralitätsgebots. In normativer Betrachtung stehen Diskriminierungen im Widerspruch zum Gleichheitsgebots, das sich bereits aus Artikel 1 der Allgemeinen Menschenrechtserklärung von 1948 ergibt, wonach „alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren“ sind. Auf diesem

Gerechtigkeitsideal⁹ fußt der demokratische Rechtsstaat und aus ihm leitet sich das Diskriminierungsverbot ab, für dessen Aufrechterhaltung nicht zuletzt Institutionen wie die Polizeibehörden eintreten. Anspruch ist demnach, dass jede beurteilende Unterscheidung frei von jeglicher Herabsetzung und Benachteiligung von Personen und Gruppen bleiben muss. Die Unterscheidungen sind jedoch grundsätzlich mit sozio-kulturellen Deutungen und Wertungen verknüpft, die von aktuell vorherrschenden Diskursen innerhalb der Gesellschaft und den gemeinsam geteilten Wissensbeständen mit ihren zahlreichen Angeboten an ex- und impliziten Deutungsmustern geprägt werden. So sind bewusste und stetige Reflexionen dessen zugleich höchst voraussetzungsvoll und äußerst notwendig. Diskriminierungen und Rassismen lassen sich, so verstanden, nicht auf Einzelphänomene gleichsam fehlgeleiteter Subjekte reduzieren, wie es häufig (medial, aber auch sozialpsychologisch) suggeriert wird.

1.1. Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie begreift Diskriminierungen und Rassismen demnach als ein kollektives Phänomen. So orientiert sich ihre Methodik an der Entstehung von Diskriminierungen als situatives Zusammenwirken. Zentrale Bausteine sind zum einen themenzentrierte Interviews mit Expert*innen aus unterschiedlichen Verbänden, zum anderen ethnografische Beobachtungen in den polizeilichen Handlungskontexten sowie Feedbackrunden und Fokusgruppen zur nochmaligen Reflexion der Beobachtungen und Generierung von Ergebnissen. Im Folgenden werden diese Elemente noch einmal kurz beschrieben, vorab wird der Datenkorpus ausgewiesen, auf dem die Ergebnisse im dritten, vierten und fünften Kapitel aufbauen.

Das Datenmaterial wurde insgesamt in einem qualitativen Mix von Expert*inneninterviews auf Seiten der Verbände und Feldforschungen auf Seiten der Polizei erhoben, hinzu kamen noch drei weitere Formate der Datenfundierung. Das methodische Vorgehen bei der Auswertung wurde jeweils auf die Art der Daten abgestimmt. Der Datenkorpus setzt sich insgesamt zusammen aus:

- 23 themenzentrierten Expert*inneninterviews mit Vertreter*innen von 17 Berliner Verbänden, die mit und für potentiell von Diskriminierung und Rassismus Betroffenen arbeiten (Aufnahme und Transkription)
- dreieinhalbmonatigen Feldforschungen, teilnehmender Begleitung und Beobachtung des Arbeitsalltages in fünf verschiedenen polizeilichen Berliner Dienststellen auf Landes-, Direktions- und Abschnittsebene (Feldprotokolle und -notizen)

⁹ Somit ist dies ein Anspruch, der einen anzustrebenden Idealzustand darstellt, und ein Versprechen, das es einzulösen gilt, das aber letztlich nur als normative (unerreichbare) Ziel- und Richtschnur dienen kann.

- punktuell teilnehmenden Beobachtungen von zwei Ausbildungsseminaren für Nachwuchskräfte und zwei Fortbildungen für Führungskräfte an der Polizeilichen Akademie und einer Dienstgruppe in einer Direktion (Feldprotokolle und Feldnotizen)
- insgesamt acht Feedbackschleifen nach den ersten Felddauswertungen vor Ort in den fünf Dienststellen (Protokolle)
- zwei Fokusgruppen am Ende des Projektjahrs, jeweils mit Vertreter*innen der Verbände und der Polizei (Protokolle).

1.1.1. Themenzentrierte Expert*inneninterviews

Die Interviews wurden zu Beginn mit insgesamt 23 Vertreter*innen von 17 Verbänden und Initiativen durchgeführt, die für/mit Menschen arbeiten, die von Rassismen und Diskriminierungen (u. a. seitens der Polizei) betroffen sind, darunter mit den Schwerpunkten: anti-Schwarzer Rassismus (7), anti-muslimischer Rassismus (4), Antiziganismus (4), Antisemitismus (1), anti-asiatischer Rassismus (1). Zudem wurden drei Interviews mit polizeilichen Vertreter*innen geführt, u. a. einer Gewerkschaft und der Beratungsstelle für Konfliktmanagement.

Expert*innen tragen „Verantwortung für den Entwurf, die Ausarbeitung, die Implementierung und/oder die Kontrolle einer Problemlösung“ (Meuser/Nagel 2009, S.470) und verfügen „damit über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen, Soziallagen, Entscheidungsprozesse, Politikfelder usw.“ (ebd.) Die hier befragten Expert*innen waren nicht nur durch ihr spezifisches Wissen und ihre beruflichen Tätigkeiten charakterisiert, sondern auch durch ihre Themen- und Problemdeutungen. Grundlage der Interviews bildeten ausgearbeitete, themenzentrierte Blöcke mit offenen Eingangsfragen in Anlehnung an das problemzentrierte Interview von Witzel¹⁰. Dieses Vorgehen ist insgesamt eher an einer Gesprächs- als an einer strikten Interviewform orientiert, auch Erzähl- und Nachfragephasen sind nicht strikt voneinander getrennt. Dies ermöglicht über Wissensabfragen hinaus jeweils eigene Erzählungen, Relevanzsetzungen und Raum für Eigenlogiken der Befragten. So können nicht nur vorherrschendes Wissen, sondern jeweils auch vorhandene fach- und themenspezifische Deutungen erhoben werden.

Die Interviews wurden aufgenommen und transkribiert. Die Leitthemen dienten mit der vorgegebenen Themenzentrierung auch der Strukturierung der Auswertung und wurden in Anlehnung an Gläser und Laudel (2004)

¹⁰ Beim problemzentrierten Interview stehen nach Witzel (2000) Erfahrungen, Wahrnehmungen und Reflexionen der Befragten zu einem ganz bestimmten Problem oder Thema im Fokus. Auf Grundlage des Leitfadens werden offene Fragen gestellt, somit keine feststehenden Kategorien abgefragt, dennoch weist es einen gewissen Strukturierungsgrad auf. Zudem kann damit je nach Reflexivität und Eloquenz der Befragten im Verlauf des Interviews stärker auf Narrationen oder auf Nachfragen gesetzt werden.

sortiert, markiert und zusammengestellt. Der gesamte Prozess, sowohl der Interviewführung als auch der Auswertung, ist durch ein induktiv-deduktives Wechselverhältnis geprägt.

Im Austausch mit der zuständigen Fachstelle im LKA Berlin wurden nach der ersten Auswertung der Expert*inneninterviews fünf polizeiliche Dienstbereiche gemeinsam eingegrenzt und festgelegt. Darunter befanden sich drei unterschiedliche Abschnitte im Osten, Nordwesten und in der Mitte der Stadt, um städtische Gegebenheiten annähernd abbilden zu können, sowie eine Einheit auf Direktions- und eine auf Landesebene, die jeweils stadtweit mit bestimmten Aufträgen unterwegs waren und sind. Die fünf Dienstbereiche sind im Weiteren anonymisiert.

1.1.2. Ethnografie

Streng genommen ist Ethnografie¹¹ oder Feldforschung keine Methode, sondern eher eine Haltung. Es gilt so „unvoreingenommen“ wie möglich das Feld, in diesem Fall den polizeilichen Arbeitsalltag, leibhaftig nachvollziehen, erfassen, verstehen und beschreiben zu können. Arbeitsalltag und Perspektiven entfalten sich somit im laufenden Forschungsprozess und erst sukzessive in/mit den sozialen Praktiken, d. h. in Handlungen, Interaktionen (vgl. Goffman 2001) sowie Deutungen und Sichtweisen aller Beteiligten, die in gewisser Weise auch gemeinsam „dramaturgisch“¹² aufgeführt werden. Methodisch ist dabei all das relevant, was im Feld aufscheint. Es wird der „Logik“ des Feldes im „doing“ gefolgt. Hier ist u. a. Reflexivität ein Erkenntnisschlüssel, weil jede*r Forscher*in jede Interaktion mitgestaltet und (mit-)produziert. Nach Bereswill (2003) sollten Wissenschaftler*innen „in der Lage sein, ihr eigenes Handeln und Denken in Klammern zu setzen und gedankenexperimentell zu hinterfragen“ (ebd., S. 517). Die methodische Anforderung an Forschende besteht in diesem Ansatz auch darin, „die Dramaturgie des eigenen Handelns im Feld zu durchschauen.“ (ebd.). Auch die weiteren forschungsleitenden Fragen gilt es strikt zur Seite zu stellen, um sie letztlich aus dem Material heraus beantworten zu können. Diese Herangehensweise stellt somit nicht die klassische und weithin bekannte dar, die zuerst Hypothesen oder Theorien herausarbeitet, um diese dann anhand

¹¹ Die durchaus nicht ganz unproblematische Bezeichnung Ethnografie ist inzwischen kritisch, reflexiv und mit verschiedenen Schwerpunkten weiterentwickelt worden und hat sich insofern durchgesetzt. Der Begriff der Feldforschung (im Gegensatz zu dem der Soziografie) hat sich am ehesten als Alternativbegriff etabliert. In der Literatur zu qualitativen Forschungsmethoden ist meist von soziologischer Ethnografie oder teilnehmenden Beobachtung die Rede, wobei letzteres der zentrale Baustein ist, aber nicht die gesamte methodische Bandbreite umfasst. Eine gute, historische und aktuelle Übersicht, insbesondere für den deutschsprachigen Raum, bieten Poferl/Schröder (2022). Erläuterungen dazu finden sich zudem in Breidenstein et al. (2013), Dellwing/Prus (2012), Knoblauch (1996) oder der lebensweltlichen Ethnografie bei Hitzler/Honer (1988), die sie auch „existenzielle Perspektivenübernahme“ nennen.

¹² In Anlehnung an Goffmans Maxime und strategische Herangehensweise zur Ver- und Befremdung (der eigenen Welt), die auch für Auswertungen hilfreich ist: Betrachte jedes Phänomen so, als wäre es eine Inszenierung. Für das Erkennen, Entdecken, Verstehen gilt: das weitgehend Vertraute in Befremdliches und Fremdes in Vertrautes zu verwandeln (ebd. 2012).

von Befragungen (oder Beobachtungen) zu verifizieren oder zu falsifizieren (und im schlechtesten Fall dann anekdotenhaft zu nutzen).

Um der polizeilichen Arbeit in den Dienststellen entsprechend auf „die Spur zu kommen“, war die erste zentrale Fragestellung geleitet von einer Praxis des Verstehens: Wie „ticken“ die jeweiligen Dienststellen? Es galt nachzuvollziehen, was hier vor sich geht, d. h. es wurde ein „doing things together“ in den Blick genommen. Darauf aufbauend folgten erst weitere Fragestellungen nach dem Handlungskontext der ausgewählten Dienstbereiche und nach Deutungsmustern und Verdachtskonstruktionen im praktischen Vollzug, um dann Fragen nach Diskriminierungen und Rassismen im Tun und Lassen auszuloten. Dementsprechend waren für das aufgesuchte polizeiliche Feld auch hier zunächst grundlegende und offene Fragestellungen zentral und leitend, auch wenn der Zeitrahmen dieser Studie sehr eng gesetzt war:

- Wie wird die alltägliche polizeiliche Arbeit in den ausgewählten Dienstbereichen vorgenommen?
- Welche Abläufe und Routinen stellen sich heraus?
- Wie sind die Arbeitsbedingungen, wie steht es um die Arbeitsbelastungen?
- Wie wird Verdacht im Kontext der ausgewählten Dienstbereiche konstruiert? Welchen Deutungsmustern wird gefolgt?
- Inwiefern sind Deutungsmuster (rechtlich) formalisiert?
- Welche Bedeutung haben interpretative Freiräume, Ermessensspielräume?
- Wie wird Diskriminierung und Rassismus zum Thema?

In den fünf Polizeidienststellen hieß es also durch teilnehmende Beobachtung und deren Protokollierung, die fortlaufende Interaktionsarbeit aller Beteiligten und die professionellen Handlungen von Polizeibeamt*innen nachvollziehbar zu machen. Auch die Gespräche im Feld unter „realen Bedingungen“ ermöglichten es, Lebenswelten, Alltagsroutinen und Einstellungen der Beteiligten zu erfassen, d. h. wahrzunehmen, was für sie wichtig ist und wie ihr Wissen mit dem sozialen und räumlichen Kontext zusammenhängt, diesen hervorbringt und verändert. Der Fokus lag dabei auf der Beschreibung vorgefundener (Arbeits-)Prozesse (vgl. Hitzler 2007). Dabei stellt jedes Feld¹³

¹³ Der Begriff des Feldes beschreibt hier den empirischen Arbeitsort der Forschenden, jene physischen Orte oder sozialen Räume, die zu Forschungszwecken aus- und aufgesucht werden. Von Fragestellungen und Erkenntnisinteressen hängt ab, wie das Feld und seine Grenzen definiert werden (vgl. Breidenstein et al. 2015, S. 65). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass das Feld zwar vor und jenseits von Beobachtung existiert, sich aber erst mit der Beobachtung für die Forschenden konstituiert, d. h. erst im Forschungsprozess zu einem Objekt der Erkenntnis wird. Insofern sind Feldbeschreibungen genaugenommen nicht Ausgangspunkt, sondern vielmehr ein erstes Ergebnis der Forschung.

oder auch jede Lebenswelt (vgl. Hitzler/Honer 1988, S. 497)¹⁴ ein für Forschende letztlich fremdes oder zu befremdendes¹⁵ Feld dar. Es ist durch Eigenlogiken gekennzeichnet, die über eine eigene Ordnung verfügen. Diese Ordnung zeichnet sich dadurch aus, dass sie auch Beobachtende, die sich im Feld bewegen und „treiben lassen, an die Hand nimmt und führt.“ (Breidenstein et al. 2015, S. 38).

„Im Gegensatz etwa zu Meinungen oder biografischen Erlebnissen im ‚Kopf‘ verortet die Ethnografie den sozialwissenschaftlichen Gegenstand in den situierten, öffentlichen Ausdrucksformen kultureller Ereignisse und Situationen. Soziales wird beobachtbar getan, durchgeführt, in Szene gesetzt. Das heißt: Soziale Ordnungen werden nicht nur im Vollzug hergestellt, sondern in diesem Vollzug von den Individuen füreinander dargestellt.“ (ebd., S. 40)

Dabei sind teilnehmend Beobachtende von den jeweiligen (beruflichen) Handlungsanforderungen im Feld entlastet und bringen methodische Werkzeuge und Erfahrungen sowie theoretische Konzepte mit, die es ermöglichen, die Perspektive der Beforschten weitgehend explizit und praktisch nachvollziehbar zu machen. Teilnehmend beobachten und beobachtend teilnehmen ist zudem eine Methode, die alle Beteiligten, nicht nur die Forschenden selbst nutzen, um in Situationen zu handeln.

Hirschauer (1999) führt dazu aus, dass „soziale Realität selbst aus Verhältnissen wechselseitiger Beobachtung besteht, in deren Regulierungen man sich einzuklinken hat.“ (ebd., S. 223). Auf dieser Grundlage sind die Praktiken mit ihren situativen Vollzügen beobachtbar und können beschrieben werden. All dies ermöglicht es, andere Perspektiven und Erkenntnisse zu generieren, als das den Beteiligten im Feld aus ihren aktiven beruflichen Positionen heraus möglich ist. Feldforschung ist, auch wenn sie an der Transformation sozialer oder beruflicher Verhältnisse orientiert ist, nicht bloßes „Sprachrohr“ des untersuchten Feldes oder Stimme der Beforschten. Sie handelt von der und über die Praxis in einem Untersuchungsfeld. Es gilt, sowohl für die Akteur*innen im Feld und in der Wissenschaft nachvollziehbar zu sein als auch dem untersuchten Gegenstand gerecht zu werden.

Diese Form der Forschung nimmt also nicht Einstellungen, biografische Verläufe oder konkrete Personen in den Blick, sondern untersucht soziale Praxis dort, wo sie stattfindet und dadurch, dass Forschende an dieser Praxis über einen gewissen Zeitraum teilnehmen. Diese andauernde unmittelbare, leibhaftige Erfahrung ist grundlegend, das Dabei-Sein, Mit-Erleben und die Ko-Präsenz, u. a. gespeist aus Zuhören, Beobachten, Riechen, Spüren, Fühlen, Wahrnehmen, Teilnehmen. Dabei nehmen Feldforschende an Aktivitäten und Situationen teil, die auch ohne ihre Forschung stattfinden

¹⁴ Hitzler/Honer (1988) schlagen den Begriff der „Lebenswelt“ vor, um auf die vielfältigen „Sinnprovinzen“ mit „je eigenen Relevanzen, Regeln und Routinen“ hinzuweisen, in und zwischen denen sich Individuen bewegen.

¹⁵ Hierfür wurde die ethnografische Methode in der Soziologie zentral aufgegriffen und weiterentwickelt: für die Erforschung des Fremden in der eigenen Gesellschaft sowie als Forschungsstrategie und methodische Grundhaltung der Befremdung von scheinbar Vertrautem (vgl. Hirschauer/Amann 1997).

würden. Sie stellen demzufolge nicht bestimmte Situationen her, indem sie jemanden zum Interview aufsuchen oder einladen oder einen Fragebogen austeilen.

Zentrale Aufgabe ist dabei das Schreiben und Versprachlichen des Sozialen (vgl. Breidenstein et al. 2013), um anhand dessen soziale Routinen rekonstruieren zu können.¹⁶ Von Anbeginn werden die (Feld-)Protokolle und Notizen der teilnehmenden Beobachtung immer wieder gesichtet und bereits in Teilen ausgearbeitet. Dabei geht es

„um das spannungsvolle Verhältnis von Annäherung und Distanzierung, genauer: um das der empirischen Angemessenheit der Beschreibung und der Differenz dieser Beschreibung zum Teilnehmerwissen. [...] Der komplexe Anspruch an die Ethnografie lautet, beiden, einander auch widersprechenden Kriterien gleichermaßen und gleichzeitig gerecht zu werden.“ (Breidenstein et al. 2015, S. 184)

In Forschungswerkstätten wird das Datenmaterial diskutiert und gemeinsam analysiert. Es beginnt ein Prozess des Zerlegens und ein Identifizieren von Ordnungen als eine Form der Rekonstruktion. Zudem wird die im Material repräsentierte soziale Wirklichkeit gemeinsam gedeutet und interpretiert. Dies geschieht im Rückgriff auf eigenes theoretisches, professionelles und alltagspraktisches Wissen sozialer Prozesse und Situationen, um die Bedeutung von Handlungs- und Interaktionsweisen zu erschließen. So werden sowohl Abläufe und Routinen, als auch Themenfelder und Kategorien deutlich, die empirisch gebildet und herausgearbeitet werden. Feldnotizen wurden entlang dieser Themenfelder und Kategorien codiert, entsprechend zusammengestellt und nochmals analysiert.

Auf dieser Grundlage wurden u. a. auch bestehende, wissenschaftliche Konzepte und Theorien von Diskriminierungen und Rassismen befragt, genutzt oder zur Seite gelegt (siehe auch nachfolgendes Kapitel 2). Im besten Falle wird dies immer wieder zyklisch im Forschungsprozess vorgenommen, d. h. Datenerhebung, Analyse sowie Bildung von und Verknüpfung mit Konzepten und Theorien laufen zeitweise parallel oder ineinander verschränkt ab. Letzteres war angesichts der extrem kurzen Zeit nur sehr bedingt möglich.

Dennoch war ein Hinterfragen, Reflektieren und Entstandardisieren möglich (Breuer/Muckel/Dieris 2018, S. 334) und es konnte eine selbst-reflexive Forschungshaltung eingenommen werden. Dies wurde durch eine monatliche Supervision unterstützt, die das Forschungsteam begleitete.

Der entstandene Datenkorpus ließ insgesamt ein Verständnis und Beschreibungen entstehen, die es ermöglichten, Erkenntnisse über

¹⁶ Darüber hinaus kann Feldforschung auch Interviews, audiovisuelle Mitschnitte und Aufnahmen sowie Dokumente aller Art beinhalten.

Zusammenhänge, Vorgänge, Dynamiken etc. bereitzustellen sowie zentrale Themen und Problematiken herauszuarbeiten.

1.1.3. Reflexions-/Gruppengespräche

Die Reflexions- und Gruppengespräche wurden zum einen anhand von Feedbackrunden zu verdichteten Feldbeschreibungen und zum anderen in Form von Fokusgruppen (vgl. Schulz/Mack/Renn 2012) als moderierte Diskussionsforen durchgeführt. Fokusgruppen zeichnen sich durch eine starke Dialogorientierung und einen offenen, flexiblen Moderationsstil aus, die die Diskussion der Teilnehmer*innen miteinander, u. a. auch in Kleingruppen, mit einem Informationsinput rund um eine Themenstellung anregen und ermöglichen. In dieser Form können Themen differenziert und realitätsnah behandelt werden, auch unerwartete und zuvor unbedachte Aspekte und Zusammenhänge kommen zutage. So kann beispielsweise bei einzelnen Themen, die sich im Verlauf der Diskussion als wichtig herauskristallisierten, nachgefragt und die Thematik vertieft werden. Dabei können auch unterschwellige und nicht-verbale Reaktionen der Gruppe berücksichtigt werden.

Es wurden zwei Gruppengespräche durchgeführt – mit Vertreter*innen der interviewten Verbände und mit PB* der begleiteten Dienststellen auf Leitungsebene. Den Vertreter*innen der Verbände wurde in der Fokusgruppe eine verdichtete Feldbeschreibung aus dem polizeilichen Arbeitsalltag vorgelegt. Diese wurde in Kleingruppen diskutiert, die Ergebnisse wurden in der großen Runde vor- und zur Diskussion gestellt. Mit den PB* der Leitungsebene wurden zwei zentrale Herausforderungen der Polizeiarbeit und darauf aufbauende Handlungsempfehlungen in gleicher Weise diskutiert.

1.1.4. Feldeinstiege

Die Auswahl der Dienststellen erfolgte mit dem Ziel, die Hauptstadt mit ihren Besonderheiten in den Blick zu nehmen. Drei unterschiedliche Abschnitte im Osten, Nordwesten und in Mitte sowie zwei Dienststellen, die bestimmte Orte oder Phänomene auf Direktions- und Landesebene bearbeiten, sollten die Vielfältigkeit und Verschiedenheit der Berliner Polizei abbilden. Ab Oktober 2021 fanden Vorstellungen der Studie und Gespräche mit Vertreter*innen in den ausgewählten Dienststellen seitens der Forschenden statt. Dabei drehten sich die Diskussionen vor allem um drei Punkte: den Begriff von Rassismus, die methodische Vorgehensweise und die möglichen, zu erwartenden Ergebnisse.

Zudem sorgten im Dezember 2021 Presseartikel (BZ, Morgenpost, siehe Anhang) für erneute polizeiinterne Nachfragen, weiteren Gesprächsbedarf und für Unruhe auf den Dienststellen. Da während einer Feldforschung alles, was aufscheint, als Datenmaterial gilt („all is data“) und insgesamt sowohl der Einstieg ins Feld, als auch die Situation im Feld bereits Teil der Forschung ist, wurden hierzu entsprechende Feldprotokolle erstellt und ausgewertet. Mit der Analyse dieser Feldnotizen entstanden erste wichtige Erkenntnisse, u. a.

auch hinsichtlich einer Kultur, die Forschungsoffenheit erzeugt sowie erste Handlungsempfehlungen. Der Prozess soll aufgrund dessen im Folgenden kurz dargelegt werden.

In der ersten Zeit gab es, wie schon beschrieben, vielfach Vorstellungs- und Gesprächsrunden, in denen die Studie mit ihrem Ansatz, den Arbeitsbegriffen und der gewählten Methode wiederholt skizziert und erklärt wurde. Dies war erforderlich, da sie nicht den gängigen Vorgehensweisen, Erfahrungen und Erwartungen entsprach. Auch wenn alle Forschenden insgesamt von den Abschnitts- und Dienstgruppenleitungen sowie den Dienstgruppen freundlich aufgenommen wurden, wurde bereits in der Anfangsphase der Feldforschung deutlich, dass die Forschungsskizze zum einen wohl zu lang und unverständlich formuliert war und zum anderen weder ein einheitliches Verständnis vom Begriff Rassismus noch der Methode bestand und diese schwer zu begreifen waren.

Manche PB* der ausgewählten Dienstbereiche stufen die Feldforschung erstmal in einer recht griffigen Übersetzung als eine Form „externer Betriebsprüfung“ ein und erhofften sich Verbesserungen für ihre Arbeit. Neben der Hoffnung auf Identifizierung von Mitarbeitenden mit rassistischer Einstellung erwarteten andere wiederum, dass durch die Studie Praxen sichtbar werden, die diskriminierend sind und die man dann hoffentlich anschließend abstellen könne. Manche wunderten sich und nahmen an oder befürchteten, dass ihre Dienststellen aufgrund einer anzunehmenden Problematik ausgesucht worden seien. Sie erzählten, dass Gerüchte sagten, es habe mit der Entdeckung rechter Chatgruppen zu tun und dass sie nun alle unter Generalverdacht gestellt würden. Rassismus wurde nicht selten mit Rechtsextremismus gleichgesetzt. Manche der Leiter*innen baten ihre Mitarbeitenden auch darum, mit der Situation professionell umzugehen. An manche Forschende wurde auch ganz offen das Bedürfnis herangetragen, „die Situation zu entschärfen“ (Pa1¹⁷) oder Meldungen zu machen, falls sie „etwas“ finden sollten.

Andere wiederum zweifelten an der Neutralität und Ergebnisoffenheit der Studie¹⁸, einige formulierten es nicht so deutlich, fragten aber sinngemäß, „ob wir unterstellen wollten, sie seien alle Rassisten in Uniform“ (Pb1). Dies fand sich auch in der schriftlichen Anfrage¹⁹ der Berliner CDU im Abgeordnetenhaus im November 2021 und der darauffolgenden medialen Berichterstattung wieder. Hier hieß es, anhand des Forschungsdesigns werde

¹⁷ „P“ bzw. „F“ und eine weitere Buchstaben- und Zahlenkombination sind anonymisierte Kürzel der erstellten Feldnotizen bzw. -protokolle (siehe auch 5.2.).

¹⁸ Unabhängige in der Polizei e. V. (2021): „Rassismus-Studie“ in der Berliner Polizei – Ist diese wirklich ergebnisoffen? [<https://unabhängige.info/rassismus-studie-in-der-berliner-polizei-ist-diese-wirklich-ergebnisoffen/>; 23.04.2022].

¹⁹ Vgl. Schriftliche Anfrage mit der Drucksache 19/10 102, Berliner Polizeistudie vom 12. November 2021.

deutlich, dass die Forschenden selbst mit Vorurteilen und einem Generalverdacht in die Polizei gehen würden.²⁰

Ein strittiger Punkt, der in der polizeiinternen Diskussion vor allem am Anfang der Feldphase aufkam, bestand zudem in der Frage nach der Freiwilligkeit der Teilnahme. Offensichtlich kamen bei manchen der Leiter*innen die Informationen zur Studie und zum methodischen Vorgehen nur verzögert, bruchstückhaft oder gar nicht an. Inwieweit hier unsere komplizierte Studienbeschreibung, mangelnde Kommunikation seitens der Behörde oder fehlende Aufmerksamkeit seitens der Dienststellen, z. B. aufgrund von Abwesenheiten, Urlaub oder Arbeitsüberlastung, eine Rolle spielten, blieb schwer einzuschätzen. Laut Aussage eines Leiters wirkte es auf ihn „nicht so, als hätte ich eine Wahl gehabt.“ (vgl. FA1, FB1, FC1) So wurden auch manche PB* in den Dienststellen erst sehr kurzfristig informiert und waren teilweise verunsichert, sodass bei ihnen wenig Lust auf diese Studie aufkam. Nachdem nochmal klargestellt wurde, dass die Teilnahme freiwillig ist, entschieden sich manche der PB* vor Ort in den Dienstgruppen anfänglich oder auch dauerhaft gegen eine Mitarbeit und/oder Mitnahme der Forscher*innen, was für die Forschenden sicht- und spürbar und mitunter nicht ganz einfach war.

„Eine PB* stellt mich der neuen Dienstgruppe, die ich nun im Weiteren begleiten soll, mit folgenden Worten vor: ‚die fällt auch gar nicht auf, geht immer hinter mir her‘. Der Dienstgruppe geht nicht das freundlichste Image voraus, was von PB* wie folgt kommentiert wird: ‚Die andere wäre netter gewesen. Da werden viele Vorbehalte sein, aber du machst das schon.‘ Ich solle es nicht persönlich nehmen, wenn sie mich zu einem Einsatz nicht mitnehmen wollen, sagt PB* weiterhin. Ich fühle mich gestresst, meine Schultern spannen sich an. Ich weiß, ich bin nicht persönlich gemeint, sondern es ist meine Rolle als Forschende und die Studie an sich, die manche wahrscheinlich schwierig finden. Die Trennung zwischen Rolle und meiner Person fällt mir trotzdem schwer und ich fühle mich ziemlich müde und entmutigt. Ein PB*, den ich schon kenne und der offiziell zu ‚meiner‘ Dienstgruppe gehört, nimmt mich nochmal in einer kleinen Teeküche beiseite. ‚Hütchen ab, dass du das machst‘, sagt er zu mir. Und: ‚Wenn ich dir einen Tipp geben darf – erzähl ein bisschen was zur Studie. Nicht, dass sie dann acht Stunden schweigen.‘ Die beiden sagen, sie hätten ja kein Problem mit der Studie, aber in der Mannschaft, da seien nicht alle begeistert. Ich sage, dass ich das verstehen kann.“ (FB1)

Von dem einen oder der anderen PB* in den ausgewählten Dienstgruppen wurde anfangs befürchtet, dass unangemessen verallgemeinert würde und die Beobachtungszeit nicht ausreichend sei, um wirklich einen Einblick zu bekommen. Sarkastische Witze könnten falsch interpretiert werden oder sie müssten sich jetzt kontrollieren, weil wir als Forschende beständig mit dem Notizblock danebenstehen und alles negativ auslegen würden. Zudem blieb erstmal unklar, wonach wir schauen und es wurde gefragt, ob eine Checkliste

²⁰ Aus einem Halbsatz, dass der „gesellschaftliche Rassismus in der Polizei perpetuiert würde“, der aus dem Kontext gerissen zitiert wurde, wurde auf einen Generalverdacht geschlossen.

vorhanden wäre, die abgearbeitet würde. Es war schwierig, das qualitative, ethnografische Vorgehen gut zu erklären. Später war uns eine berufsnahe Erklärung möglich: Es sei wie beim Streifen fahren, da könnten die PB* ja auch nicht punktgenau sagen, wonach sie schauen, vielmehr ergebe sich vieles beim Vorbeifahren.

Jenseits dieser mitunter schwierigen und unvorhergesehenen Prozesse beim Feldeinstieg, die alle Eintritte mehr oder weniger begleiteten, wurden alle Forschenden von den unterschiedlichen Dienstgruppen insgesamt gut aufgenommen. Auf den Leitungsebenen und im Feld selbst wurde weitreichend Unterstützung gewährt, nicht wenige PB* begrüßten die Studie, manche waren einfach zugewandt, interessiert und stellten Fragen, manche verhielten sich anfangs reserviert oder waren skeptisch oder hielten zunächst Distanz. Wenige mieden die Forschende grundsätzlich oder waren auf längere Sicht nicht bereit sie mitzunehmen. Über den Zeitraum der teilnehmenden Beobachtung veränderten sich auch die (Arbeits-)Beziehungen, man lernte sich kennen und (ein-)schätzen, ging in neue Dienstgruppen, die dann im besten Fall von den anderen schon etwas über die Art der Forschung und die Forschenden gehört hatten.

1.2. Konzeptionell-methodische Herausforderungen

Die tendenzielle Unschärfe von Diskriminierungen und Rassismen, insbesondere von Alltagsrassismus, macht ihre Untersuchung zu einer konzeptionellen und zugleich methodischen Herausforderung, insbesondere in einem Setting wie dem polizeilichen Arbeitsalltag mit seinen mehr oder weniger formalisierten Strukturen. Dies zeigte sich u. a. im Zuge der Feldeintritte in den geäußerten Befürchtungen und Kritiken (siehe vorangegangenes Kapitel 1.1.4.), die auf gesellschaftlich vorherrschende Diskurse hinweisen und sich in drei zentrale methodische Fragen und Herausforderungen zusammenfassen lassen:

- 1) Wie sind Diskriminierungen und Rassismen begrifflich zu fassen und zu definieren,
- 2) wie sind sie empirisch zu erheben und
- 3) was für Ergebnisse sind zu erwarten?

Die erste Herausforderung betrifft die unterschiedlichen Definitionen von Diskriminierungen und Rassismen. Eingebettet in das in Deutschland gesellschaftlich vorherrschende Verständnis, gingen auch die meisten PB* davon aus, dass Rassismus mehr oder weniger eine individuelle Haltung sei und nur vorliege, wenn individuell offener Hass und Verachtung geäußert werden, d.h. bewusst und mit Absicht von Einzelnen und die mit Rechtsextremen gleichzusetzen seien. So wird als Synonym für Rassismus in Deutschland häufig Rechtsextremismus genutzt, der zwar auch Ungleichwertigkeitsvorstellungen beschreibt, sich aber aus mehreren

Merkmale zusammensetzt, u. a. aus Rassismus, Antisemitismus, Sexismus (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2014). Darüber hinaus weist Rechtsextremismus auch demokratiefeindliche Komponenten auf. Es handelt sich um „Einstellungen, Verhaltensweisen und Aktionen, [...] welche den Wertpluralismus einer liberalen Demokratie ablehnen und Demokratisierung rückgängig machen wollen“ (Jaschke 2001, S. 30). Die gängige Überzeugung und Diskussion begreift Rechtsextremismus hauptsächlich als (Nach-)Folge des Nationalsozialismus. Da sich aber kaum ein Land so viel Mühe gegeben habe, seine Vergangenheit aufzuarbeiten, wird die Auseinandersetzung mit Rassismus als relativ abgeschlossen betrachtet und Rassismus nicht als ein Problem, das viele betrifft, sondern ein Problem fehlgeleiteter Einzelner angesehen.

Diese Vorannahmen decken sich nicht, wie bereits ausgeführt, mit denen der vorliegenden Studie. In deren Rahmen wurden Diskriminierungen grundsätzlich als eine Herabsetzung und Benachteiligung von Personen und Gruppen gefasst, denen vermeintlich typische und homogene Merkmale zugeschrieben und unterstellt werden. Rassismus stellt in dieser Definition eine spezifische Diskriminierungsform dar (siehe ausführlicher hierzu Kapitel 2). Diskriminierungen sind gesellschaftlich eingebettet und verbunden mit gesellschaftlich geteilten, selbstverständlich erscheinenden Vorstellungen über soziale Ungleichheiten und Hierarchien. Diese sind vergleichend, d. h. relational angelegt und von sozialen Ein- und Ausschlüssen geprägt, von binären Prozessen des „zugehörig/nicht-zugehörig“ „ähnlich/fremd“ (vgl. Bergmann/Jacobsen 2021, S. 47). Rassismus wird in der vorliegenden Studie nicht als individuell erzeugt oder als individuelles Phänomen verstanden, sondern als soziales, von einer Gesellschaft (historisch) konstruiertes Phänomen. Demgegenüber besteht ein Anspruch auf Chancengleichheit, Gleichheits- und Neutralitätsgebot, an dem sich die Mitglieder demokratischer Gesellschaften ausrichten. Dieses „schließt mit ein, jene zu beachten, die durch den demokratischen Prozess aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Klasse, ihres Geschlechts oder ihrer Sexualität als unwürdig angesehen wurden.“ (Castro Varela/Dhawan 2020, S. 279) Im Hinblick auf nicht erfüllte Versprechen und unrealisierte Ideen allerdings auf eine Krise der Demokratie zu schließen, sei zu kurz gegriffen (ebd.), denn der Glaube an die Demokratie sei gerade

„nicht in ihrer Perfektionierbarkeit verankert, sondern in der Weiterverfolgung ihrer Ideale, unabhängig von ihrer Realisierbarkeit. Das utopische Narrativ beurteilt das Scheitern als eine strategische Notwendigkeit von Demokratie.“ (ebd., S. 279.)

Der Anspruch auf Chancengleichheit, Gleichheits- und Neutralitätsgebot stellt ein sozial konstruiertes Wertideal und einen anzustrebenden (Ideal-)Zustand dar, an dem sich in einer Demokratie hoffnungsvoll ausgerichtet werden kann und sollte. Er ist eine normative Richtschnur. Den Begriffen Diskriminierung und Rassismus wohnt demzufolge immer auch ein Scheitern und die Anklage eines nicht-erfüllten und nicht-realisierten Versprechens inne.

Die zweite Herausforderung ist eine methodische, welche die dritte, das Hervorbringen von Ergebnissen, mitbestimmt: Wie ist (Alltags-)Diskriminierung/ Rassismus empirisch zu erheben? Welche Ergebnisse sind zu erwarten? Hier sind drei Untersuchungsebenen möglich bzw. maßgeblich, die in den Fokus genommen werden können:

- a) persönliche, individuelle Einstellungen (sozialpsychologisch),
- b) beobachtbare Handlungen und Praktiken innerhalb eines definierten sozialen Zusammenhanges (Situationen, Fälle etc.) und
- c) Strukturen, gesamtgesellschaftliche Debatten und Diskurse.

Für die vorliegende Studie ist die zweite Untersuchungsebene zentraler Ausgangspunkt. Es werden situative Zwänge, Interaktionsdynamiken und unterschiedliche Gruppendynamiken, die aufgrund der vielfältigen Tätigkeitsfelder bestehen, in den Blick genommen, aber auch die hier auftretenden diskursiven Aushandlungen um Identität und Sinn. Letztere stellen durchaus eine fließende Grenze zu Einstellungen, Werten, Haltungen und Motivationen der PB* dar (Untersuchungsebene a). Auch sind auf der untersuchten zweiten Ebene die Rechtsbindung, die bürokratischen Verfahren und die Schriftlichkeit wichtiger Bestandteil polizeilichen Handelns, dessen Grenzen wiederum fließend sind zur Struktur, der Einbindung in staatliche Zusammenhänge und gesellschaftliche Diskurse (Untersuchungsebene c). So finden sich in der von uns fokussierten zweiten Ebene die jeweils anderen in Verweisen wieder. Sie zeigen damit die komplexe Verwobenheit und gegenseitige Durchdringung auf. Zentrale Grundlage ist aber wie bereits erwähnt die Untersuchungsebene der beobachtbaren Handlungen und Praktiken.

Hinsichtlich der Methode gingen die meisten PB* davon aus, dass die erste mögliche Untersuchungsebene, die stereotypen Wahrnehmungen und Vorurteile einzelner Akteur*innen bzw. Polizist*innen im Fokus stünden, sie bespitzelt, sprachlich oder handlungsbezogen überführt und daraus entsprechend individuell zugeschnittene Gegenmaßnahmen abgeleitet würden. Entsprechend erwarteten sie hinsichtlich der Ergebnisse, dass eine Aussage darüber getroffen werde, ob und wie einzelne PB* bezüglich Rassismus aufgestellt sind und dass davon ausgehend auf die gesamte Behörde geschlossen würde oder werden könnte. Hier artikuliert sich auch die gesamtgesellschaftlich getragene Annahme, die Handlungen als ein Resultat bewusster, intentionaler Prozesse begreift, d.h. dass Menschen ihr Handeln stets auf Grundlage eines expliziten Wissens und artikulierbaren Sinns vollführen.

Für die vorliegende Studie geht es aber gerade nicht um stereotype Wahrnehmungen und Vorurteile einzelner Akteur*innen mit entsprechenden, daraus individuell abgeleiteten Handlungen – zumal Diskriminierungsabsichten, manifeste diskriminierende Handlungen und strukturelle

Diskriminierungen unterschiedlich oder gar nicht in Beziehung stehen müssen. Das heißt aber auch, bezüglich der dritten, zentralen methodischen Frage bzw. Herausforderung, dass es somit keine solchen Ergebnisse gibt.

Auch kann die vorliegende Auswertung aufgrund der Fragestellung, der zugrunde gelegten Arbeitsbegriffe und der methodischen Vorgehensweise keine Aussagen über Rechtsextremismus in der Polizei treffen, da solche Einstellungen weder durch die Befragung der Verbände noch durch die Feldforschung innerhalb der Polizei untersucht wurden.

Im Feld waren die Forschenden immer wieder mit Fragen konfrontiert, die – wie oben geschildert – von unzutreffenden Vorannahmen ausgingen. Diese Vorannahmen mussten immer wieder in der Beziehungsarbeit im Feld unterlaufen und der Ansatz der Studie deutlich gemacht werden.

Die Grenzen dieser Forschung liegen in der Fragestellung und Auswahl der Methode begründet. Mit Expert*inneninterviews lassen sich spezifisches Wissen, Themen- und Problemdeutungen erfragen, mit der Feldforschung Verläufe von regelmäßigen Handlungen, ihre Kontexte und Bedingungen sowie situativen Zugzwänge oder auch impliziten Wissensbestände beschreiben und erfassen. Der Ansatz fokussiert sich auf soziale Praktiken, die lokal vor Ort stattfinden und lässt insofern nur eingeschränkt oder in einem zweiten Schritt Rückschlüsse sowohl auf individuelle Stereotypisierungen und Motivlagen, als auch auf überindividuelle, strukturelle Rahmenbedingungen des Handelns zu.

1.3. Eigene Positionierungen und Haltungen

Die Grundlagen der Studie machten vor allem bezüglich zweier (Hierarchie-) Ebenen fortlaufende Reflexionen notwendig: Zum einen bezüglich der Autorität eigener akademischer Interpretationen der Kultur „anderer“, d. h. sich als Forschende*r der institutionellen Macht bewusst zu sein, die andere kategorisiert und zum Objekt der Erkenntnis degradiert (vgl. Bhabha 2000, S. 48; Terkessidis 2004, S. 91). Die Betrachtung anderer organisationaler (Sub-)Kulturen fordert nach Bhabhas Einschätzung eine Perspektive kultureller Differenz (und nicht kultureller Diversität) ein. Perspektiven sollten demnach nicht mit festgeschriebenen oder festschreibenden, restriktiven Auffassungen arbeiten, sondern diese reflektieren und eher der Logik des Feldes mit seinen vielfältigen Brüchen und Ambivalenzen folgen. Der Blick sollte auf Routinen, Herausforderungen und Gelingensbedingungen gelegt werden. Damit sind Lesarten gemeint, die nicht die naheliegenden, bereits festgeschriebenen und fortlaufenden Themen und Bildern, z. B. von „der“ Polizei oder „den“ Verbänden, reproduzieren. Herausfordernd ist dabei sicherlich, dass sich insbesondere der Blick auf Polizeiarbeit durch die Feldforschung verändert, dieser sich aber wiederum verändert, je länger Forschende aus dem Feld zurückgekehrt sind, da sich Verbindungen zur Wissenschafts- und Herkunftscommunity wieder stärker herstellen und deren Perspektiven relevant(er) werden.

Zum anderen braucht es fortlaufende Anstrengungen und Reflexionen bezüglich der eigenen Situiertheit, d. h. wie zeigt sich in der empirischen Arbeit und in Texten „das ‚Ich‘“, das hier handelt, begleitet, beobachtet und schreibt (Hall 1994a, S. 26), ohne dass die eigenen Positionierungen formelhaft bleiben, einer routinierten Rechtfertigung gleichkommen und letztlich wenig über das Verhältnis zwischen Autor*innen, Untersuchungssubjekten und Texten aussagen.

An dieser Stelle sei nur kurz darauf hingewiesen, dass wir uns bewusst als ein gemischt positioniertes, diverses Team von fünf Forschenden aufgestellt haben, um unterschiedliche, auch intersektional gedachte Perspektiven einnehmen zu können. So sind wir unterschiedlichen Alters (von Anfang/Ende dreißig, Mitte vierzig bis Ende fünfzig), drei *weiße* Personen, eine mit Migrationserfahrung, zwei PoC, eine nicht-binäre Person, zwei cis-Frauen, zwei cis-Männer, alle mit unterschiedlichen Begehrensstrukturen (hetero-, pan- und homosexuell). Auch die Begegnungen mit „der“ Polizei jenseits und vor der Feldforschung waren unterschiedlich, im Spannungsfeld von hilfreich, nichtssagend bis überprüfend und konfrontativ. Zudem sind die Familienbiografien von vielfältigen Erfahrungen, Brüchen, auch von Exklusion und Abwertung gekennzeichnet. Offen bleiben immer wieder die Fragen, wo die eigene Verortung und die gesellschaftlichen und selbst zugeschriebenen Positionen jeweils relevant (gemacht) werden, ob und wie diese (Selbst-)Zuschreibungen zu verändern sind. Sie wurden im Rahmen der Forschung als Beitrag zu (selbst-)kritischen Auseinandersetzungen, beispielsweise von eigenen Positionierungen, Wahrnehmungen durch andere und/oder Familienbiografien verstanden und führen bestenfalls zu neuen (Selbst- und Fremd-)Einsichten, um damit in der Praxis etwas zu bewirken und eine engagierte, diskriminierungssensible und (rassismus-)kritische Polizeiforschung hervorzubringen. Das Thema begleitete uns fortwährend in der Studie und wurde u. a. im Prozess der Supervision und der Forschungswerkstätten sowie der Berichterstellung reflektiert.

Uns allen war im Vorfeld und mit der Reflexion zu Beginn durchaus bewusst, dass es „die Polizei“ nicht gibt, auch jede*r Polizist*in unterschiedlich ist. Das Verhältnis zur Polizei ist jedoch (gemeinhin) von Seiten der Bürger*innen nicht von persönlichen Beziehungen zu einzelnen Polizist*innen geprägt, sondern durch die gesellschaftliche Funktion der staatlichen Behörde. Deren Aufgabe u.a. auch so wahrgenommen wird, dass mitunter nicht nur Gesetze, sondern auch Normen und Wertvorstellungen einer bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft durchzusetzen sind, wie dies beispielhaft in folgender Feldnotiz zum Ausdruck kommt:

„Beispielsweise wenn wir Obdachlose aus Hausfluren oder vom Bahnsteig vertreiben, bei kleineren Ladendiebstählen versuchen, die Tatverdächtigen dem Schnellverfahren zuzuführen („weil Strafe eben sein muss“) und bei Geflüchteten prüfen, ob diese zur Abschiebung ausgeschrieben sind. Oder man

versucht, einer Mutter das Sorgerecht zu nehmen, obwohl diese polizeilich nicht bekannt ist und vielleicht einmal einen schlechten Abend/Tag hatte.“ (Pc1)

Dass es eine Instanz gibt und geben muss, die Menschen z. B. vor körperlicher und sexueller Gewalt schützt und die man anrufen kann, wenn man in einer Notlage ist (z. B. bei häuslicher Gewalt, Bedrohungen, Partner*in ist vermisst) oder um Situationen zu lösen, die andere gefährden können, ist dabei unbestreitbar und wichtig. Dabei liegt ein Ermessensspielraum der Exekutive, d. h. der Polizeiarbeit, nur in dem Raum, in dem bürgerliche Normen und Wertvorstellungen unterhalb gesetzlicher Regelungen ausgehandelt und ausgestaltet werden können.

So war die Feldphase auf Seiten der Forschenden sicherlich auch eine Zeit, eigene Werte- und Moralvorstellungen zu überdenken und zu reflektieren, z.B. wie gesellschaftliches Zusammenleben funktioniert, was eigentlich Bürger*innen-rechte und Bürger*innenpflichten sind und was von „Überwachen und Strafen“ zu halten ist. Inwieweit müssen sich Bürger*innen kundig machen, zu was sind sie auch verpflichtet? Wer spricht und wer wird gehört in einem gesellschaftlichen Diskurs und in welcher Sprache führen wir ihn? Wo bin ich froh, dass sich die Polizei die Finger für mich „schmutzig“ macht? Möchte ich einen stark alkoholisierten, obdachlosen Menschen, der vor dem Einkaufscenter liegt, in die stabile Seitenlage bringen und überprüfen, in welcher Frequenz er atmet? Ist es als Bürger*in – auch weil es andere Instanzen gibt, die sich darum kümmern – eine Frage der Lust, bei Temperaturen um die fünf Grad im Nieselregen bei diesem Menschen zu bleiben, bis die Feuerwehr kommt, damit er ins Krankenhaus gebracht wird? Wie wollen wir als Gesellschaft mit psychisch kranken Menschen umgehen? Wie loten wir die Grenze aus zwischen einem Recht auf Sucht, auf Verwahrlosung, auf keine-Medikamente-nehmen, auf „ver-rückt“ sein und dem Bedürfnis nach Sich-Sicher-Fühlen, nach Ruhe und Ordnung in der unmittelbaren Wohnumgebung und im öffentlichen Raum? Oder wie gehen wir damit um, dass wir als Gesellschaft Personen- und Lageeinschätzungen einfordern, um gewaltvolle und todbringende Situationen präventiv im Vorfeld zu verhindern – ohne zu bedenken oder insgesamt zu diskutieren, dass dafür teilweise engmaschige und dauerhafte personelle Überwachungen in Kauf zu nehmen und hierfür auch entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen notwendig sind?

2. Arbeitsbegriffe

Um im Kontext von Polizei Diskriminierung und Rassismus erfassen und erforschen zu können, war zunächst zu klären und fortlaufend im Forschungsprozess immer wieder offen zu prüfen, was unter dem Gegenstand und den relevanten Kontexten jeweils begrifflich und konzeptionell zu verstehen ist. Die folgenden Begriffe wurden bedeutsam durch die Fragestellung der Studie sowie die Debatten im politischen und teilweise auch polizeilichen Feld während der Studie und erschienen uns wichtig, um Polizeiarbeit gesellschaftlich kontextualisieren zu können. Sie können im Rahmen dieser Studie allerdings nur in aller gebotenen Kürze skizzenhaft dargelegt werden. Ein Glossar im Anhang gibt zudem einen Überblick über weitere Begriffe aus aktuellen und für die Forschung relevanten Debatten.

2.1. Diskriminierung

Im Zuge von Diskriminierungen²¹ werden nicht nur Unterschiede von und zwischen Personen und Gruppen vorgenommen, sondern es finden pauschalisierende und abwertende Zuschreibungen und Handlungen statt. Dabei werden Personen bestimmten Gruppen zugeordnet, die als homogen konstruiert werden. Ihnen werden vermeintlich gleiche Merkmale, z. B. Eigenschaften, Werte, Normen, kulturelle Praktiken, zugeschrieben, häufig wird ein Merkmal mit bestimmten Verhaltensmustern verknüpft. Dem zugrunde liegt das Konstrukt einer wie auch immer gearteten „Kultur“, der sie jeweils verhaftet bleiben und von der sie passiv gesteuert werden. Als solch passive „Kulturträger*innen“ gedacht wird übersehen, dass Menschen miteinander ihre jeweiligen Kulturen tagtäglich hervorbringen, von ihnen abweichen, sie unterlaufen und verändern.

Die Unterscheidungen zwischen Personen und Gruppen sind relational und hierarchisch, d. h. sie stehen im Verhältnis und im Vergleich zur eigenen, vermeintlich ebenfalls homogenen Gruppe, die in Abgrenzung als besser und positiver angenommen, beschrieben und konstruiert wird. Die Abgrenzungen, Einschlüsse und Ausschließungen gehen demnach mit Über- und Unterordnungsverhältnissen einher. Dies wirkt sich für die davon betroffenen Menschen auf allen relevanten gesellschaftlichen Ebenen aus. Es beschränkt sich nicht nur auf materielle Zugänge wie beispielsweise einen im Vergleich schlechteren Zugang zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt, sondern hat u. a.

²¹ Die deutschsprachige Forschung zu Diskriminierung und Rassismus findet sich bis heute meist im Kontext der Migrationsforschung wieder. Deren vorherrschende Kultur- und Gesellschaftsbilder (vgl. Nieswand 2016) mit ihren entsprechenden Analyse kategorien werden inzwischen hinterfragt, auch wird eine De-Migrantisierung der Migrationsforschung gefordert und diskutiert. Für einen ersten Einblick und Überblick zur Diskriminierungsforschung, den wir an dieser Stelle nicht vornehmen können, möchten wir vor allem auf Scherr et al. (2017) hinweisen. Bezüglich der Rassismusforschung auf Kourabas (2019b), Kalpaka/Räthzel/Weber (2017), Melter/Mecheril (2009) sowie auf Hall (2018), Miles (1991), Terkessidis (2004). Eine knappe Übersicht über die verwendeten zentralen Begriffe findet sich auch im Glossar im Anhang.

auch Auswirkungen auf (Aus-)Bildungsmöglichkeiten und politische Teilhabe (vgl. Hall 2004).

Dabei besteht das Kernelement von Diskriminierungen aus dem sogenannten „Othering“²² oder auch „Veränderung“, eine Fremdkonstruktion von „Anderen“ im Dienste der Selbstvergewisserung der *weißen*²³ Mehrheitsgesellschaft. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die fehlende Anerkennung von Nicht-*Weiß*en als selbstverständlicher Teil der hiesigen Gesellschaft, wie es beispielsweise aktuell u.a. von Rapper Hanybal in dem Song „Entsprechen nicht der Norm“²⁴, der im Februar 2022 erschien, deutlich beschrieben wird: „Sie versperren uns die Wege, denn wir entsprechen nicht der Norm. Meine Fresse afrikanisch, doch bin trotzdem hier geboren“ [...] Egal, was du denkst, ich bin nicht fremd“. Diskriminierungen und Stigmatisierungen haben vielfältige Auswirkungen im Alltag. Sie zeigen sich in alltäglichen, kleineren und größeren Grenzverletzungen bis hin zu verschiedenen Formen von Gewalt. Dem Prozess eines „Zum-Anderen-Machens“ steht analog der Prozess des „Zum-Eigenen-Machens“ gegenüber, der immer von denjenigen mitaufgerufen wird, die diese diskriminierenden Zuordnungen vornehmen.

„Anhand von Kategorien wie Religion, Kultur, Ethnizität und Geschlecht erfasst Othering entlang eines normativen Musters des ‚Normalen‘ und ‚Abweichenden‘ vielschichtige Differenzierungs- und Distanzierungsformen von Menschen und bezeichnet zugleich eine Handlung, die durch Aneignung eines bestimmten soziokulturellen Wissens die ‚Abweichenden‘ sozial platziert und in ein imaginäres Woanders verortet.“ (Yildiz 2012, S. 381).

Broden/Mecheril (2010) sprechen hier auch von einer Zugehörigkeits- und Differenzordnung, die „nicht allein als ‚äußerliche‘ Verteilung von Ressourcen [wirkt], sondern [...] auch in dem Sinne produktiv [ist], dass sie auf Selbstverhältnisse und -praxen einwirkt“ (ebd., S. 17). Zusammenfassend findet dieser Prozess auf vier Ebenen statt (vgl. DeZIM 2022, S. 42 f.):

- Kategorisierung: Menschen werden aufgrund von bestimmten, äußerlichen, zugeschriebenen Merkmalen in verschiedene Gruppen eingeteilt. Dieser allgemeine Prozess der Einordnung und Unterteilung funktioniert u. a. über körperliche Merkmale, aber auch über Sprache, Name, Herkunft, Kultur und/oder Religion.

²² Othering ist ein Konzept aus dem Kontext postkolonialer Theorien, das maßgeblich durch Said (1999), weiterführend u. a. durch Bhabha (2000) und Spivak (1988) entwickelt wurde. Es beschreibt einen andauernden Akt der Grenzziehung, durch den Menschen zu „den Anderen“ gemacht werden, indem sie als abweichend und nicht zugehörig kategorisiert und abgewertet werden, z. B. als „ganz anders“, als „unzivilisiert“, als „exotisch“ oder auch „barbarisch“. Dieser Prozess nährt und legitimiert gleichzeitig die Superioritätsphantasien und -ansprüche der „zivilisierten Weißen“ (vgl. exemplarisch auch Hall (1994a), Hall (2004); in Deutschland u. a. Terkessidis (1998), Terkessidis (2004), Mecheril (2003), Castro Varela (2007), um nur einige zu nennen). Dieses Konzept konsequenter mit dem der Herstellung von sozialen Problemgruppen zu verschränken, wäre sicherlich lohnenswert.

²³ Zur Schreibweise von „*weiß*“ siehe Glossar.

²⁴ Siehe: <https://www.youtube.com/watch?v=NJkUCTPpINg>

- Generalisierung: Mit der Einteilung in Gruppen geht eine Zuschreibung bestimmter Eigenschaften einher, die für die gesamte Gruppe und für die als zugehörig kategorisierten Personen als unveränderlich und charakteristisch gelten und auf diese Weise naturalisiert werden.
- Hierarchisierung: Die den Gruppen zugeschriebenen, naturalisierten und homogenisierten Eigenschaften werden als sich gegenseitig ausschließend konstruiert und bewertet und zum Vorteil der eigenen Gruppe mit sozialen Rangstufen verbunden. Zum Beispiel: zivilisiert-unzivilisiert, fleißig-faul, fortschrittlich-rückwärtsgewandt, modern-traditionell oder auch rational-emotional, kontrolliert-triebgesteuert, körperlich-vergeistigt etc.
- Legitimierung: Die Unterscheidungen, Zuschreibungen und pauschalisierenden Abwertungen werden gesellschaftlich weithin geteilt und stellen bekannte und weitgehend anerkannte gesellschaftliche „Wissens- und Wahrheitsbestände“ dar. Sie sind eingebettet und insofern immer schon wirksam und durchsetzbar (vgl. Kourabas 2019a).

Terkessidis (2004, S. 10) nennt es auch „rassistisches Wissen“, es sind Wissensbestände, die sich historisch, prozesshaft durch Wiederholung im kollektiv abrufbaren Wissen als „evident“ verankern. Wissensbestände sind immer sozial konstruiert, sie werden über Sozialisationsinstanzen wie beispielsweise Familie, Schulen, Behörden, Beruf etc. vermittelt. Aufgrund dessen können sie weder isoliert von gesellschaftlichen Verhältnissen betrachtet, noch unabhängig von diesen als wahr oder unwahr, richtig oder falsch angenommen werden (Keller 2011, Berger/Luckmann 2003).

Somit stellen diskriminierende Unterscheidungen mit ihren Abwertungen ein verankertes und legitimierendes Interpretations- und Wissensreservoir in der eigenen Gesellschaft bereit. Die Deutungen spezifischer (lokaler) Wirklichkeiten sind in gewisser Form einverleibt, zur Natur geworden und ein Bestandteil von Normalität. Sie geben auch die Möglichkeiten dessen vor, was gesagt und gedacht werden kann, sie sind habitualisiert.²⁵

Menschen sind damit und darin aufgewachsen, d. h. ihre (Entstehungs-)Geschichte, ihre Konstruktion ist vergessen. Dies erschwert die Wahrnehmung, Identifizierung und den Umgang damit – insbesondere für Menschen, die positiv davon betroffen sind. Es stellt demnach nicht nur für einzelne Personen, sondern v. a. auch für Institutionen, Organisationen und schließlich eine gesamte Gesellschaft eine grundsätzliche und weitreichende Herausforderung dar, die einer fortlaufenden Auseinandersetzung bedarf.

Rassismus, z. B. anti-Schwarzer und anti-muslimischer Rassismus, wird demnach als eine spezifische Form von Diskriminierung verstanden. Daneben existieren bereits beschriebene, weitere Formen von Diskriminierungen, für die ebenfalls die oben dargelegten vier Ebenen (Kategorisierung,

²⁵ Habitus umfasst nach Bourdieu (1987): Denk-/Sichtweisen, Wahrnehmungsschemata, Prinzipien des Urteilens und Bewertens, die in einer Gesellschaft wirkmächtig sind. Sie sind naturalisiert, das „Körper gewordene Soziale“ (ebd., S. 161), im Sinne einer „Spontanität ohne Wissen und Bewusstsein“ (ebd., S. 105). Bourdieu vollzog damit einen Paradigmenwechsel, indem er die Vorstellung, dass soziales Handeln Resultat bewusster Entscheidungen oder des Befolgens von Regeln sei, abwies (siehe auch Kraus/Gebauer 2002.) Im Habitus ist z. B. ebenso „Gender“ als „naturalisierte“ Zuweisungskategorie eingeschrieben.

Generalisierung, Hierarchisierung, Legitimierung) grundlegend sind. Intersektional begriffen, überschneiden sie sich zum Teil, verstärken sich oder akzentuieren jeweils anderes.

2.2. Rassismus

„Spricht man von Rassismus in den USA, fällt oft der Begriff ‚color-line‘. Diese unsichtbare Trennlinie spaltet die Gesellschaft nach Hautfarbe ‚in Bezug auf den Zugang zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ressourcen‘ und produziert ‚radikal verschiedene Erfahrungen‘ (Farr 2005, S. 40). Gibt es eine color-line auch in Deutschland? Wenn ich im Alltag Fragen nach meinem Beruf beantworte, fallen die Reaktionen binär aus. Die einen sind irritiert: Ob ich historische Schulbücher aus der Nazi-Zeit untersuche? Für andere ist es nicht verwunderlich, dass es Rassismus in deutschen Schulbüchern gibt; sie berichten über eigene oder Erfahrungen ihrer Kinder mit Rassismus in der Schule. Bis auf wenige Ausnahmen sind die einen Weiß, die anderen People of Color. Diese Spaltung ist bezeichnend für das Thema Rassismus in Deutschland – ob institutionell, strukturell oder individuell – ist er oft unsichtbar für die Weiße Mehrheit und gleichzeitig offensichtlich für die Menschen, die aufgrund ihrer Hautfarbe hierarchisiert und ausgegrenzt werden“ (vgl. Eggers 2005). (Marmer 2013, S. 25 zur Darstellung von Afrika und Rassismus in deutschen Schulen, EU Projekt „IMAFREDU“)

Es gibt Rassismen, aber es gibt keine menschlichen Rassen. Mittlerweile besteht breiter wissenschaftlicher Konsens darüber, dass es keine biologische Grundlage für die Unterscheidung von menschlichen „Rassen“ gibt (vgl. DeZIM 2022, darin: Fischer et al. 2019 sowie das „Human Genome Project“). Menschen gleichen sich zu 99,9% genetisch, auch wenn sie unterschiedliche phänotypische Merkmale haben. Mittlerweile ist der Rassebegriff selbst in der Biologie, aus dem er ursprünglich kommt, durch andere ersetzt. Dennoch ist die Vorstellung, dass es unterschiedliche menschliche „Rassen“ gibt in Deutschland laut der Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) bei fast jeder zweiten Person in der Bevölkerung verankert, auch wenn rund zwei Drittel der Befragten (64,7 %) der Aussage „Es ist falsch, den Begriff ‚Rasse‘ bei Menschen zu verwenden“ tendenziell zustimmen (DeZIM 2022, S. 43). Und dies, obwohl der Begriff in Deutschland bis heute eher tabuisiert ist, da er mit den Verbrechen des Nationalsozialismus verbunden wird.

Seit Beginn diverser Klassifikationsversuche der menschlichen Spezies wurden nicht nur sichtbare bzw. messbare Merkmale (z. B. Vermessungen des menschlichen Schädels) verwendet, sondern jeweils kulturelle, soziale und ethische Kriterien und Zuschreibungen hinzugefügt. Die Grundlage aller Konstrukte, d. h. ihre Wurzeln, liegen in der Legitimierung der kolonialen Expansionen in Europa, in dessen Verlauf auswärtige Territorien besetzt und die ansässige Bevölkerung unterworfen, vertrieben oder ermordet wurde. Sie fanden bereits seit dem 15. Jahrhundert statt, dienten dem wirtschaftlichen Nutzen und später im 18. Jahrhundert auch den zunehmenden

Industrialisierungen. Sie waren vom Raubbau, von Ausplünderungen, Kriegen, Sklavenarbeit und -märkten gekennzeichnet, ihr fielen in den drei Jahrhunderten über 30 Millionen Afrikaner*innen zum Opfer (vgl. Marmer 2013). Im 18. Jahrhundert ging damit zugleich das Zeitalter der Aufklärung mit Emanzipation, Bildung, Bürger*innenrechte und allgemeinen Menschenrechten und der Entstehung moderner Gesellschaften einher. Es brauchte also weiterhin legitimierende Ideologien, um diese Verbrechen gegen die Menschheit zu rechtfertigen. Sie wurde dann weitreichend wissenschaftlich aufgegriffen, untermauert und begründet, nicht nur durch die Biologie, die Menschen in „Rassen“ klassifizierte, auch in der Philosophie, Anthropologie, Geographie, Geschichte. Später waren zudem Psychologie und Soziologie beteiligt. So wurden „Rassen“ intellektuelle Fähigkeiten und charakterliche und psychische Eigenschaften zugewiesen.

Obwohl dies alles wissenschaftlich längst vollständig widerlegt ist, ist der Kolonialrassismus in seinen Grundzügen tief in der sogenannten westlichen Welt verwurzelt und wird sowohl in den Massen- als auch den Bildungsmedien mehr oder weniger subtil reproduziert. Eine grundlegende Konstruktion des Kolonialrassismus ist, dass sich *weiße* Europäer*innen als allen anderen überlegen und kulturell am weitesten entwickelt konstruier(t)en und Schwarze Menschen als allen anderen unterlegen und am wenigsten entwickelt betrachte(te)n. Darin steckt u. a. ein „Modernitätsnarrativ“ (Marmer 2013, S. 25 f.), das weitreichende Folgen hatte und bis heute wirkt. „Es ist der Glaube an eine historische Evolution von Gesellschaften in Richtung westlich definierter ‚Modernität‘“ (ebd.), damit ist eine aus westlicher (kolonialer) Perspektive definierte Skala von „unterentwickelt“ bis „hochentwickelt“ (Hall 1992, S. 219) aufgemacht, die zwangsläufig eine Einordnung von Menschen und Gesellschaften sowie Regionen oder ganzer Kontinente hervorbringt. Dabei gilt der sogenannte Westen bis heute „uneingeschränkt als Vorbild für Wirtschaft, Staatsform, Bildung, Wissenschaft, Kultur und Lebensentwürfe“ (ebd., S. 30). So werden z. B. im Zusammenhang mit Afrika „Themen wie Innovation, Technik, Bildung, Forschung, Mode, Film und Literatur so gut wie nie behandelt.“ (ebd.)

„Rasse“ ist demnach keine biologische Kategorie, sondern als ein gesellschaftlich konstruiertes Konzept zu verstehen (vgl. Miles 1991; Memmi 1992; Taguieff 2000). Es ist eine symbolische Markierung, die physische Charakteristiken (Hautfarbe, Haarform, physische und körperliche Eigenschaften) und in Erweiterung kulturelle und ethische Merkmale unterscheidet, bewertet und zur Konstruktion von Gruppen benutzt (vgl. Hall 1994). Rassismus fällt, wie andere Diskriminierungsformen auch, mit Naturalisierungen („es liegt in den Genen“) und Kulturalisierungen („es ist deren Kultur“) zusammen. Der „Rassismus ohne Rassen“ beschwört eine kulturelle Differenz zwischen dem „kulturell Eigenen“ und dem „kulturell Anderen“, die statisch festgefügt gedacht ist und nicht aufgehoben werden kann (vgl. Balibar 1998, auch Hall 1994, Broden/Mecheril 2010).

„Daher transportieren die vielfältigen äußerlichen Kennzeichen, die als naturgegeben gelten und zur Festlegung von Gruppen dienen, immer schon eine Wertung – sei es die Nacktheit der Ureinwohner; [...] die berüchtigte Hakennase der Juden oder auch das Kopftuch der Migrantinnen. Die Merkmale scheinen gerade wegen ihrer negativen Konnotation überhaupt zu Bedeutungsträgern geworden zu sein.“ (Terkessidis 2004, S. 99)

Ein ganz ähnlicher Mechanismus liegt, so sei hier nur kurz angemerkt, auch der Vorstellung von Nation zugrunde. Die meisten modernen Nationen bestehen „aus disparaten Kulturen, die nur durch einen langen Prozess gewaltsamer Eroberungen vereinigt wurden, d. h. durch gewaltsame Unterdrückung kultureller Differenzen“ (Hall 1994a, S. 206 ff.). Zugleich ist mit der Idee der kulturellen Differenz auch ein „innerer Feind“ gesetzt, gegen den die Nation sich zu verteidigen habe (nach Hall 1994a, S. 206 ff., vgl. dazu auch Bojadžijev 2015).

Aus der Konstruktion von Rassismus, die sich auf etwas bezieht, das es gar nicht gibt, gingen und gehen (u.a. mörderische) Handlungen hervor und werden Realitäten geschaffen. Wie Rassismus sich aktuell äußert, welche abgeleiteten und veränderten ideologischen Grundlagen und welche politischen, ökonomischen, sozialen und ethischen Folgen er hat, wann, wie und warum Rassismus entsteht, aber auch wie er sich wieder abschwächen und verschwinden kann, ist komplex und zudem kulturell und historisch extrem flexibel und (nicht nur wissenschaftlich) nicht selten umstritten. Eine brauchbare oder klare Definition ist deshalb in vielerlei Hinsicht eine methodische (und auch theoretische) Herausforderung.

In Deutschland hat(te) Rassismus zunächst eine andere, abweichende und engere Bedeutung aufgrund der Geschichte vor und nach 1945 als im französischen und englischen Sprachraum. In letzterem wird das Phänomen „racial discrimination“ weiter gefasst und bezieht sich explizit auch auf Abstammung, Hautfarbe, nationale und ethnische Zugehörigkeit. Dieses umfassende Verständnis ist im ersten Menschenrechtsdokument, dem internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung²⁶ eingeflossen und fordert die kulturelle, soziale und politische Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Institutionen:

„In this Convention, the term ‚racial discrimination‘ shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyments or exercise, on equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other

²⁶ Die International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD oder CERD) wurde am 21. Dezember 1965 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet (Resolution 2106A (XX)). Das Übereinkommen trat am 4. Januar 1969 völkerrechtlich in Kraft. Die Bundesrepublik Deutschland hat das Abkommen 1969 ratifiziert (Bundesgesetzblatt, BGBl 1969 II, S. 961).

Der Ausschuss verabschiedet zudem seit 1972 regelmäßig aktuelle Empfehlungen, so z. B. zu Rassismus gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft (Nr. 34/2011), Migrant*innen (Nr. 30/2004) und Roma (Nr. 27/2000), (siehe auch: Deutsches Institut für Menschenrechte 2022a)

field of public life.“ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Artikel 1)

Trotz dieser Definition und den daraus folgenden Verpflichtungen²⁷ und obwohl diese UN-Konvention seitens Deutschlands bereits 1969 ratifiziert und verabschiedet wurde, wird Rassismus in Deutschland bis heute meist mit (gewalttätigem) Rechtsextremismus gleichgesetzt und als Rand- und Ausnahmeerscheinung aufgefasst. Demnach handeln Einzeltäter*innen gewaltvoll und hasserfüllt, die es zu überführen (und entsprechend ggf. aus dem staatlichen Dienst) zu entfernen gilt. Diese vorherrschende Sichtweise auf Rassismus reduziert das Phänomen auf ein bewusstes Einstellungsmuster. Es blendet die fortlaufende, alltägliche, auch in Institutionen eingeschriebene Wirkweise von Rassismus aus.

Als Diskriminierungsform wirkt Rassismus, vergleichbar mit anderen Diskriminierungsformen wie beispielsweise Sexismus oder Ableismus²⁸, auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen. Rassismus kann sowohl im zwischenmenschlichen Miteinander als auch anhand von Verfahrensweisen und Regeln in Institutionen wirksam sein. Auch die Herausbildung und Gestaltung von Institutionen wird, wie schon beschrieben, über soziale Praktiken und Routinen von Akteur*innen begriffen und Strukturen als (vermeintlich objektiv) vorgegebene Ordnungsmuster gefasst, hierzu gehören z. B. formelle Verfahren, Ressourcenverteilungen, Rechtsstrukturen (vgl. hierzu Bergmann/Jacobsen 2021, danach auch Hunold/Wegner 2020). Insofern ist die Studie dem strukturellen oder auch institutionellen Rassismus zuzuordnen.

Rassismus bedingt eine ungleiche Verteilung von Ressourcen und Teilhabechancen in der Gesellschaft, beispielsweise Zugänge zu Bildung oder zum Arbeits- und Wohnungsmarkt. Rassismus ist also weit mehr als ein individuelles Vorurteil. Rassistische Vorstellungen werden von klein auf erlernt und sind selbstverständlich mit Denk- und Handlungsweisen innerhalb von (*weißen* Mehrheits-) Gesellschaften verknüpft. Selbst von Rassismus betroffen zu sein, bedeutet keineswegs, nicht selbst ebenfalls in rassistische Ausgrenzungspraxen verwickelt zu sein oder rassistische Wissensbestände zu haben. Rassistische Wissensbestände bewirken, die von Rassismus geschaffenen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnisse, die realen Diskriminierungen bzw. die Bevorteilung von Menschen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen als begründet, akzeptabel und „normal“ erscheinen zu lassen, und machen sie damit unsichtbar. Sie sind in soziale Praktiken und Routinen eingelassen, die sich wiederum in Strukturen und

²⁷ Nach Artikel 2 besteht u. a. die Verpflichtung, rassistisch diskriminierende Handlungen oder Praktiken gegenüber Personen, Personengruppen oder Einrichtungen zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen und örtlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln.

²⁸ Siehe Glossar.

Institutionen verfestigen und zeigen (können). Insofern unterliegt die polizeiliche Behörde einer weitreichenden Verantwortung und ganz besonderen Herausforderungen.

2.3. Rechtliche Begriffe

Nachfolgend werden rechtliche Grundlagen kurz skizziert, die im Zusammenhang mit der Forschung immer wieder benannt wurden.

2.4.1. Legalitäts- und Opportunitätsprinzip

Das Legalitätsprinzip verpflichtet die Strafverfolgungsbehörden Polizei, Zoll und Steuerfahndung in Deutschland dazu, ein Ermittlungsverfahren zu eröffnen und Straftaten zu verfolgen, wenn der bloße (Anfangs-)Verdacht einer Straftat vorliegt oder gerechtfertigt ist. Es besteht hier kein Ermessensspielraum. Das Legalitätsprinzip wird rechtlich durch den Straftatbestand der Strafvereitelung im Amt (§ 258a StGB) gestützt. Selbst in dem Wissen, dass ein Verfahren später mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eingestellt wird, z. B. bei Vergehen gegen das Betäubungsmittelgesetz, sind Polizei, Zoll und Steuerfahndung an das Legalitätsprinzip gebunden.

Das Legalitätsprinzip gilt natürlich auch für die Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde in Deutschland. Diese ist jedoch nicht in allen Fällen daran gebunden, ihr steht auch das Opportunitätsprinzip zur Verfügung. Trotz des Legalitätsprinzips gilt der Verfolgungszwang bei Straftaten nicht unbedingt, soweit es hier gesetzlich nicht anders bestimmt ist. So können bei strafrechtlichen Verstößen, die von geringerem Gewicht sind, statt Freiheitsstrafe auch Bußgelder angesetzt werden.

Bei Ordnungswidrigkeiten gilt immer das Opportunitätsprinzip, da diese nicht strafrechtlich relevant sind und nur eine geringfügige Verletzung von Rechtsregeln, d. h. als „Verwaltungsunrecht“ andere Verstöße gegen die Rechtsordnung darstellen. Sie werden grundsätzlich mit einer Geldbuße geahndet. Sachlich zuständig sind im Allgemeinen die örtlichen Ordnungsbehörden. Wenn diese Behörde nicht handeln kann (beispielsweise am Wochenende oder nachts), ist die Polizei zuständig.

Eine Behörde kann bei Ordnungswidrigkeiten generell darüber befinden, ob sie überhaupt tätig werden will (Entschließungsermessen, Opportunitätsprinzip) oder sie kann eine Auswahl von verschiedenen möglichen Maßnahmen, die rechtmäßig, sachgerecht und zweckmäßig sein müssen, treffen (Auswahlermessen). Alle Ermessensspielräume sind dabei rechtsgebunden, insofern gibt es kein „freies Ermessen“.

2.4.2. Verhältnismäßigkeit

Darüber hinaus besteht insgesamt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bezüglich aller gewählter Maßnahmen, d. h. alle Eingriffe der öffentlichen Gewalt in die Rechte von Menschen müssen:

- legitim (zum Wohl der Allgemeinheit, staatlicher Schutzauftrag),
- geeignet (das angestrebte Ziel wird damit zumindest gefördert),
- erforderlich (es gibt kein milderes Mittel mit dem gleichen Erfolg und vergleichbaren Aufwand) und
- angemessen sein (das verfolgte Ziel ist gegenüber der Intensität des Eingriffs nicht unverhältnismäßig).

Ein Verstoß liegt vor, wenn der Zweck der gewählten Maßnahme nicht legitim ist oder die Maßnahme selbst nicht geeignet, erforderlich und angemessen.

So soll bei mehreren möglichen und geeigneten Maßnahmen diejenige ausgewählt werden, die den Einzelnen und die Allgemeinheit am wenigsten beeinträchtigen. Bei einem zu erwartenden Schaden darf dieser nicht erkennbar unverhältnismäßig zum beabsichtigten Erfolg stehen. Der entsprechende Paragraph ist § 4 UZwG Bund²⁹ (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit).

2.4.3. Zwang

Die Zulässigkeit polizeilicher Zwangsmaßnahmen, d.h. körperlicher Gewalt, entsprechender Hilfsmittel und Waffen, wird zunächst durch das in Berlin anwendbare Verwaltungsvollstreckungsgesetz des Bundes (VwVG) geregelt, das vorgibt, wann eine Zwangsmaßnahme zulässig ist („ob“) und welche Zwangsmaßnahmen grundsätzlich in Betracht kommen. Für die Anwendung unmittelbaren Zwanges kommt insbesondere für die Polizei Berlin das Gesetz über die Anwendung unmittelbaren Zwanges bei der Ausübung öffentlicher Gewalt durch Vollzugsbeamte des Landes Berlin (UZwG Bln) hinzu, welches das „wie“ der Anwendung unmittelbaren Zwanges regelt.

Die Begriffsbestimmung („§ 2 UZwG Bln) lautet:

(1) Unmittelbarer Zwang ist die Einwirkung auf Personen oder Sachen durch körperliche Gewalt, durch Hilfsmittel der körperlichen Gewalt und durch Waffen.

(2) Körperliche Gewalt ist jede unmittelbare körperliche Einwirkung auf Personen oder Sachen.

(3) Hilfsmittel der körperlichen Gewalt sind insbesondere Fesseln, Reiz- und Betäubungsmittel, Diensthunde, Dienstpferde, Dienstfahrzeuge,

²⁹ Gesetz über den unmittelbaren Zwang bei Ausübung öffentlicher Gewalt durch Vollzugsbeamte des Bundes (UZwG)

Wasserwerfer und technische Sperren sowie zum Sprengen bestimmte explosionsfähige Stoffe (Sprengmittel).

(4) Waffen sind dienstlich zugelassene Schusswaffen (Pistolen, Revolver, Gewehre, Maschinenpistolen) und Hieb Waffen (Schlagstöcke).

Durch dieses Gesetz werden die Grundrechte der körperlichen Unversehrtheit (Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes, Artikel 8 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung von Berlin), der Freiheit der Person (Artikel 2 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes, Artikel 8 Abs. 1 Satz 2 der Verfassung von Berlin) und der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Abs. 1 des Grundgesetzes, Artikel 28 Abs. 2 Satz 1 der Verfassung von Berlin) eingeschränkt (siehe § 7 UZwG Bln). Der von Betroffenen, manchen Vertreter*innen der Verbände und der Medien genutzte Begriff Polizeigewalt beschreibt dagegen die an- und wahrgenommene Unverhältnismäßigkeit von Zwangsmaßnahmen und kritisiert diese grundlegend.

2.4.4. Kriminalitätsbelastete Orte

Sogenannte kriminalitätsbelastete Orte (kbO) werden in Berlin durch die Polizei festgelegt. Voraussetzung für die Benennung eines kbO ist, dass dort Straftaten von erheblicher Bedeutung, zum Beispiel Rauschgifthandel, gewerbs- oder bandenmäßiger Taschendiebstahl, Raubtaten, Brandstiftungen, gefährliche Körperverletzungen verabredet, vorbereitet oder verübt werden (Polizei Berlin o. D.a). Bezüglich der kriminalitätsbelasteten Orte (kbO) spielen zum einen Maßnahmen zur Verhütung von Straftaten und zum anderen Maßnahmen zur Identitätsfeststellung eine Rolle. Nach § 21 ASOG³⁰ können Identitätsfeststellungen erfolgen, wenn dies „zur Abwehr einer Gefahr oder zur Erfüllung der ihnen durch andere Rechtsvorschriften“ (die wiederum festgelegt sind, Anm. d. Verf.) übertragenen Aufgaben erforderlich ist“. Nach § 1 III ASOG hat die „Polizei im Rahmen der Gefahrenabwehr auch Straftaten zu verhüten sowie für die Verfolgung von Straftaten vorzusorgen (vorbeugende Bekämpfung von Straftaten)“. Somit fordert das Gesetz keine konkrete Gefahr.

Zur Gefahrenabwehr und Verhinderung von Straftaten (u. a. mit Drogenhandel einhergehende (Gruppen-)Kriminalität oder auch Rohheitsdelikte durch Gruppengewalt,) können an diesen ausgewiesenen Orten alle Personen anlass- und verdachtsunabhängig³¹ angehalten, nach

³⁰ In den Polizeigesetzen der Länder sind alle polizeirechtlichen Eingriffsbefugnisse abschließend durch den Gesetzgeber festgelegt. Auf der Berliner Landesebene regelt dies das Allgemeine Gesetz zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung (ASOG). Hier sind vor allem Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse der Berliner Ordnungsbehörden und der Berliner Polizei niedergelegt.

³¹ Inzwischen wird stattdessen allerdings von "verhaltensabhängigen Kontrollen" gesprochen (siehe: <https://www.berlin.de/polizei/polizeimeldungen/fakten-hintergruende/artikel.1078268.php>).

Personalien befragt und aktuell nach einem Datenabgleich (§ 28 ASOG), wenn etwas gegen sie vorliegt, auch durchsucht werden. Jede Polizeimaßnahme muss dabei jedoch auf die verfassungsrechtliche Verhältnismäßigkeit abstellen, d. h. den gefahrenabwehrenden Zweck, hier: die weitgehende „Befriedung“ des Gefahrenraums, verfolgen. Mit diesen ortsspezifisch festgelegten „einfacheren“ Überprüfungs- und Durchsuchungsmöglichkeiten sollen z. B. Drogen konsumierende oder kaufende Personen festgestellt werden.

Gegen diese Personen können im Wiederholungsfall auch „Aufenthaltsverbote“ oder „Platzverweise“ durchgesetzt werden. Diese werden vor Ort als Verwaltungsakt bekanntgegeben, dem Folge zu leisten ist. Wenn ein geltendes Aufenthaltsverbot bereits vorliegt und dieses nach der Identitätsfeststellung und dem Datenabgleich den handelnden PB* bekannt wird, müssen sie die betreffende Person darauf hinweisen, dass das Aufenthaltsverbot mit einer Zwangsandrohung versehen ist. Wenn dem in beiden Fällen, dem erstmaligen Aufenthaltsverbot oder einem bereits vorliegenden, nicht Folge geleistet wird, kann Zwang angedroht und ggf. auch durchgesetzt werden.

Die Ausweisung von kbO stellt nach Auffassung von Rechtsexpert*innen rechtlich keinen Grundrechtseingriff³² dar, zumindest nicht gegenüber den Kontrollierten, sondern dient nur dazu, die Tatbestandsvoraussetzungen in § 21 II Nr. 1 ASOG für eine Identitätsfeststellung zu begründen. Das Abgeordnetenhaus wird einmal jährlich über Maßnahmen an und Gründe für die Benennung von kbO unterrichtet.

Die mehrmonatige Begleitung von PB* in diesem Bereich zeigte allerdings, dass Kontrollen durchweg verhaltens- und situationsbezogen durchgeführt wurden. Menschen, die sich an den KbOen aufhalten, wurden eine Zeit lang in ihrem Tun und Lassen beobachtet, bevor sie kontrolliert wurden. Insofern können die Personenkontrollen hier im Grundzug nicht als anlasslos beschrieben werden. Zudem gab es Aufträge seitens anderer Dienststellen hinsichtlich bestehender oder neuer Aufenthaltsverbote über die die Betreffenden dann durch die Polizei informiert oder die durch sie vollstreckt werden sollten. Insofern bliebe zu diskutieren, ob die Einrichtung von KbOen in dieser rechtlichen Form polizeilich wirklich notwendig sind, da die PB* hier weder verdachts- noch anlassunabhängig vorgehen und somit das ASOG als Grundlage ausreichen würde.

2.4.5. Racial Profiling/Ethnisches Profiling

„Unter ‚Racial Profiling‘ sind polizeiliche Maßnahmen wie Kontrollen, Überwachungen oder Ermittlungen zu verstehen, bei denen die Polizei

³² Ein Gutachten, dass vom "Berliner Bündnis BAN RACIAL PROFILING" in Auftrag gegeben wurde, zieht allerdings die Verfassungsmäßigkeit dieser Kontrollen in Zweifel (siehe: <https://kop-berlin.de/files/175>).

den Fokus in unzulässiger Weise auf bestimmte äußere Merkmale, die Sprache, tatsächliche oder vermeintliche Religionszugehörigkeit oder Herkunft der betroffenen Menschen richtet und sie damit pauschal als verdächtig behandelt.

Im Rahmen anlassloser Personenkontrollen liegt Racial Profiling nicht nur dann vor, wenn etwa physische Merkmale wie Hautfarbe das einzige beziehungsweise ausschlaggebende Auswahlkriterium für die Kontrolle sind. Ein Verstoß gegen grund- und menschenrechtlich verankertes Diskriminierungsverbot liegt vielmehr vor, sofern es ein tragendes Kriterium unter mehreren ist.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2022)

Die rechtlichen Grundlagen gegen Racial Profiling ergeben sich aus dem Grundgesetz (insbes. Art. 3 Absatz 3) und aus der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) Art. 14³³, das seit 2020 ein klares Diskriminierungsverbot beinhaltet und in Deutschland geltendes Recht ist. Zudem ergibt es sich aus dem Internationalen Übereinkommen gegen rassistische Diskriminierung (ICERD), das Deutschland bereits 1969 ratifiziert und verabschiedet hat (siehe auch Kapitel 2.2). Der Ausschuss dieses Übereinkommens verabschiedet seit 1972 regelmäßig aktuelle Empfehlungen, so auch die „Allgemeine Empfehlung Nr. 36“ im Jahre 2020 über die Verhütung und Bekämpfung der Praxis des „Racial Profiling“ durch Polizei- und andere Vollzugsbehörden“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2020).

Zu prüfen wäre jeweils was im ersten Punkt unzulässig, d.h. „in unzulässiger Weise auf bestimmte äußere Merkmale [...] richtet“ meint und inwieweit es sich im zweiten Punkt um anlasslos, d.h. jeweils um „anlasslose Personenkontrollen handelt, bei denen physische Merkmale [...] ein tragendes Kriterium unter mehreren“ sind. So dürften Beschreibungen vermeintlicher Täter*innen, die bestimmte äußere Merkmale umfassen, ebenso zulässig sein, wie Personenkontrollen, die aufgrund eines Anlasses und Verdachtes erfolgen und bei denen physische Merkmale dann ein tragendes Kriterium unter anderen sein können. Wenn Menschen jedoch aufgrund der Zuschreibungen und Gruppenzuordnungen pauschal als verdächtig behandelt werden, ist dies in jedem Fall unzulässig. So sind z.B. auch die häufigeren Kontrollen von BPoC erklärungsbedürftig. Unterscheidungen, Kategorisierungen und Deutungen hinsichtlich Tathergänge, Verdachtsmomente, Situationen, Personen und Gruppen werden auf der polizeilichen Seite berufsimmanent alltäglich vorgenommen. Sie arbeiten täter*innen- und verdachtsorientiert. Aufgrund dessen ist es berufsbedingt zwingend erforderlich, diese zentralen Prozesse fortlaufend im beruflichen Alltag (für

³³ Art. 14: Diskriminierungsverbot: „Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.“

sich selbst und mit Kolleg*innen) in professioneller Form, z.B. Intra-/Supervisionen, zu hinterfragen, zu reflektieren und zu begründen.

2.4. Forschungen in/über Polizei in Deutschland

Nachfolgend sei nur kurz und der Vollständigkeit halber auf einen guten und exemplarischen Überblick zu Perspektiven auf Diskriminierung und Rassismus in der Polizei hingewiesen, den Bergmann/Jacobsen (2021) in ihrem Aufsatz „Diskriminierung und Rassismus der Polizei als Forschungsfeld. Eine problemorientierte Bestandsaufnahme“ geben. Nachfolgend sind die dort skizzierten Erkenntnisse kurz aufgeführt. Für eine ausführlichere Darlegung mit entsprechenden weiterführenden Literaturverweisen sei ebenfalls auf den genannten Aufsatz verwiesen.

Laut Bergmann/Jacobsen (2021, S. 50) finden sich „Untersuchungen zu Diskriminierung und Rassismus durch die Polizei [...] im deutschsprachigen Forschungsraum nur vereinzelt, wohingegen es im angelsächsischen Raum ein sehr umfangreiches Forschungsfeld zu diesem Thema gibt“.

Zurückzuführen sei dies u. a. darauf, dass die Polizeiforschung im deutschsprachigen Raum akademisch als „Police Science“ (wie in USA und Großbritannien) kaum institutionalisiert ist. Sie skizzieren dennoch einige Befunde aus Studien zur polizeilichen Diskriminierung und zu Polizeirassismus in Deutschland und ordnen die Forschungslandschaft nach drei Bereichen:

- Forschungen zu individuellen Einstellungsmustern und Erfahrungen. Diese würden zeigen, dass Einstellungsmuster auf Belastungssituationen und Konflikte in Großstädten zurückzuführen seien, d. h. sich mit Zunahme der Kontakthäufigkeit zu ethnischen Minderheiten bzw. mit zunehmender Dauer berufspraktischer Erfahrung ausbildeten. Dessen ungeachtet nehmen PB* für sich selbst in der Regel in Anspruch, vorurteilsfrei zu agieren.
- Studien zur Handlungspraxis (individuelle, kollektive und institutionalisierte). Diese zeigen, dass es offensichtlich neben „Ausländer“ oder „Ethnie“ weitere entscheidungsrelevante Dimensionen polizeilichen Handelns gibt, die gegebenenfalls diskriminierend wirken. Auch würden Kontrollhandlungen einen starken Bezug zu lokalen polizeilichen Normensystemen aufweisen. Zudem wurde beobachtet, dass es zwischen Einstellungen und Aussagen bezüglich Minderheiten und den Handlungen von PB* oft nur geringe Zusammenhänge gibt, z. B. zwischen Verdächtigungen, die sich auf Minderheiten beziehen („talk“) und tatsächlichem (Kontroll-)Verhalten („action“).
- Auf der strukturellen Ebene zeigen Untersuchungen, dass diskriminierende Ermittlungs- und Kontrollpraktiken zum einen mit gesetzmäßigen und faktischen Ermessens- und Beurteilungsspielräumen und zum anderen mit Gesetzesbestimmungen zusammenhängen, die zu diskriminierenden Selektionsentscheidungen oder zur Rechtsunsicherheit

führen können. Zudem scheinen ethnischierende kriminalpolitische Debatten die Datenerfassungen, Pressemitteilungen sowie Ermittlungs- und Einsatzmaßnahmen zu beeinflussen; auch würden sich stressige Arbeitsbedingungen bei der Polizei auf das Verhalten der PB* auswirken.

2.5. Sicherheitsdiskurs

An dieser Stelle sei der Vollständigkeit halber und in aller gebotenen Kürze noch auf die Debatten rund um den Sicherheitsbegriff hingewiesen, die aktuell gesellschaftlich vieles rahmen und mitbestimmen. Zum einen ist Sicherheit ein vielschichtiger Begriff, der trotz einiger Bemühungen begrifflich unklar bleibt, vielleicht auch bleiben muss, zum anderen muss die Verfassung den Rahmen bilden und die Grundlage stellen, um relative Sicherheit herzustellen, sie zu gewährleisten und Unsicherheit zu reduzieren.

„Unbestritten ist Sicherheit ein individuelles und kollektives Grundbedürfnis, das sowohl durch die Gemeinschaft bedient als auch gemeinschaftlich befriedigt wird. Sicherheit bedeutet die Abwesenheit von Gefährdung sowie den Erhalt der psychischen und physischen Unversehrtheit. [...] In Anbetracht der rasanten politischen und sozialen Entwicklungen der heutigen Zeit stellen der Wunsch und das Bedürfnis nach Sicherheit eine grundlegende Komponente moderner Gesellschaften dar.“ (Endreß/Petersen 2012, online, ohne Zeilenangabe)

Sicherheit hat sich zu einem zentralen Wert demokratischer Gesellschaften entwickelt und von der Vorstellung einer bloßen Abwehr möglicher Bedrohungen des eigenen Landes von innen und außen gelöst. Zunehmend stehen dabei auch nichtstaatliche Akteure und Institutionen im Austausch, um z. B. transnationale Kriminalität und Terrorismus zu bekämpfen; oder es werden Sicherheitspartnerschaften auf kommunaler/regionaler Ebene zwischen Polizei, Privatwirtschaft und Bevölkerung gebildet. Sich wandelnde politische Sicherheitslagen haben den Fokus auf die Frage, wie Sicherheit auf allen Ebenen hergestellt werden kann, verschoben. Die Debatte um Sicherheit vollzieht sich aktuell entlang vier zentraler Punkte (vgl. Daase 2010): Für wen oder was soll Sicherheit gewährleistet werden, für welches Gebiet, für welche Probleme und in welchem Problembereich.

Sicherheit gilt es dabei zunehmend global zu denken. Gefasst wird dies inzwischen unter dem Begriff „Sicherheitskultur“, manche sprechen hier auch von einem Prozess der „Versicherheitlichung“. Allerdings zeigt sich, so Endreß/Petersen (2012), dass mit diesen Veränderungen auch verfassungsrechtliche, rechtsstaatliche, bürgerrechtliche, parlamentarische und letztlich auch demokratische Schutzgüter in Frage gestellt werden.

„Sicherheit ist ein spezifisch modernes Problem, und das heißt einerseits verhaftet in einer Vorstellung von Machbarkeit und einem Ideal von Sicherheit, die unbedingt erstrebenswert ist, und andererseits mit der Chance und Fähigkeit versehen, die Widersprüche dieser Sicherheitsvorstellungen reflektieren zu können. Eines der Paradoxa liegt darin, dass Sicherheit stets mit einem Nicht-Wissen zu kämpfen hat: mit Gefahren und Bedrohungen, die noch nicht eingetreten sind und die wir in diesem Sinne auch noch nicht kennen –

während wir aber schon meinen, agieren zu müssen, um die Bedrohung abzuwehren. Die Regierung der Sicherheit muss deshalb mit diesem Wissensmangel, sie muss selbst mit Ungewissheit fertig werden. Zugleich ist genau dies ihr Potenzial: Sicherheitsmaßnahmen können sich selbst begründen.“ (Krasmann et al. 2014, S. 120)

Dies zeigt sich auch in vielfältigen, polizeilichen Ansätzen, die zum Ziel haben, „vor die Lage“ zu kommen, d. h. es wird sich darauf konzentriert, Dinge im Vorfeld zu klären, zu verhindern und abzuwehren, d. h. bevor etwas passiert ist. Das verändert die Schwerpunkte der Arbeit hin zur Prävention, insbesondere aber auch hin zu Observation, Aufklärung und Datenauswertungen.

Umso mehr ist es nach wie vor zentrale Aufgabe des Staates, seine Bürger*innen auch vor staatlichen Übergriffen und Kontrollambitionen im Namen der Sicherheit mit entsprechenden gesetzlichen Regelungen und demokratischen Kontrollmechanismen zu schützen. Davon hängt auch ab, ob Bürger*innen ihrer Regierung und staatlichen Institutionen vertrauen (können). Zudem umfasst Sicherheit insbesondere auch die soziale Sicherheit, d. h. die Zufriedenheit mit bzw. Auskömmlichkeit der eigenen, ökonomischen und sozialen Lebenssituation. Die sozial schwierigen Lagen vieler Menschen geraten dabei mehr und mehr aus dem Blick und werden unter dem Aspekt der Sicherheit diskutiert. Ihre oftmals prekäre Situation kann jedoch nachhaltig nur sozial gelöst werden und nicht sicherheitstechnisch, z.B. durch polizeiliche Einsätze bei Obdachlosigkeit.

Im Grunde müsste der Diskurs eher dahin gehen, wie Unsicherheit begegnet werden kann. Denn Sicherheit ist ohne Unsicherheit nicht zu denken, beide sind einer Gesellschaft innewohnender Bestandteil und dem Leben eigen. So muss gesellschaftlich wie individuell mit diesen beiden Seiten, d. h. auch mit einem verbleibenden, mehr oder minder großen „Restrisiko“ umgegangen werden – im besten Sinne in konstruktiver und immer wieder aushandelnder Art und Weise. Aufgrund dessen gilt es Abstand zu halten, von Versprechen absoluter Sicherheit oder von Sicherheit als einem Grundrecht. Vielfach wird suggeriert, dass der Staat seinen Bürger*innen Sicherheit garantieren könne. Dies

„täuscht darüber hinweg, dass wir auf diese Weise selbst eine Gesellschaft der Kontrolle und der Kultur des Verdachts kreieren. Das ‚Bedürfnis nach Sicherheit‘ lässt sich schließlich auch anders ansprechen. Eine politische Gemeinschaft stellt sich auch über ihr Selbstverständnis als eine faire und mündige Gesellschaft her, und auch eine funktionierende demokratische Kultur schafft Sicherheit.“ (Krasmann et al. 2014???, S. 122).

3. Perspektive der Verbände und Initiativen

Die Spannweite der Tätigkeitsfelder der Verbände und Initiativen reicht von Beratungsstellen für Geflüchtete, Frauentreffpunkte über Registerstellen und Beratungsstellen für Opfer von Diskriminierungen bis hin zu eher institutionalisierten Stellen wie der Antidiskriminierungsstelle. Ihre Tätigkeitsfelder sind umfangreich und vielfältig, sie werden im Nachfolgenden kurz dargestellt, um dann die zentralen Ergebnisse zu skizzieren. Anhand der Expert*inneninterviews wurden aus der Perspektive der Anlauf- und Beratungsstellen sieben Schwerpunkte, die in Zusammenhang mit der Berliner Polizei für relevant erachtet werden, herausgearbeitet: Kontrollen im öffentlichen Raum, Un-/Glaubwürdigkeit, (An-)Erkennen von Diskriminierungen, Auswirkungen, Kontakt zur Polizei und Wahrnehmung der Polizeiarbeit sowie die Erfahrung der Verbände mit Fortbildungen innerhalb der Polizei. Das Kapitel schließt mit Empfehlungen und Wünschen.

Es wurden insgesamt 23 Vertreter*innen von 17 Verbänden und Initiativen in Berlin befragt. Dabei lag der Fokus auf Situationen und Orten von Diskriminierungen und Rassismen, die aus Sicht der Verbände besonders relevant erschienen. Dies geschah erstmalig offen, d. h. ohne von Anfang an auf die Polizeiarbeit zu fokussieren. So wurden beispielsweise auch öfter andere Behörden oder Verwaltungen wie Ausländerbehörde oder Jobcenter thematisiert. Da es sich um Anlauf- und Beratungsstellen handelt, sind die Grundlage ihrer Kenntnisse Kontakte zu bestimmten Behörden und Institutionen im Rahmen ihrer Arbeit und vor allem die Menschen, die wegen spezifischer Anliegen zu ihnen kommen und nach Problemlösungen suchen. Sie sind Beobachtende und Interpretierende zweiter Ordnung, die über etwas berichten, was ihnen berichtet wurde. So findet sich hier vor allem expliziertes bzw. explizierbares Wissen und entsprechende Deutungsmuster und Interpretationen. Expert*inneninterviews unterscheiden sich damit grundlegend von einer mehrmonatigen Feldforschung, d.h. einer teilnehmenden Beobachtung der Tätigkeiten in situ.

Ausgewählt und angeschrieben wurden jene Stellen, die für/mit Menschen arbeiten, die von Rassismus und Diskriminierung, u. a. seitens der Polizei, betroffen sind. Darunter waren Anlaufstellen und Initiativen mit den Schwerpunkten: anti-Schwarzer Rassismus (7), anti-muslimischer Rassismus (4), Antiziganismus (4), Antisemitismus (1) und anti-asiatischer Rassismus (1).

Arbeitschwerpunkt einiger Verbände ist es, Vorfälle in Berlin zu registrieren, die sie z.B. als rechtsextremistisch und/oder rassistisch einstufen. Sie sind häufig zugleich auch Anlauf- und Beratungsstelle, die bei Bedarf weiterverweisen. Diese Beratungs- und Registerstellen versuchen, Daten der Berliner Polizei (die „Polizeiliche Kriminalstatistik“ (PKS) und die Statistik

„Politisch motivierte Kriminalität“ (PMK)³⁴) zu ergänzen, indem sie zum einen die nicht strafbaren, d. h. vor dem Straftatbestand liegenden, Vorfälle aufnehmen und zum anderen auch jene dokumentieren, die nicht bei der Polizei angezeigt wurden.

Es bleibt, nach Einschätzung der Verbände, dennoch schwierig, Aussagen darüber zu treffen, ob rassistische Diskriminierungen in den letzten Jahren zu- oder abgenommen haben und wie weit verbreitet das Phänomen ist. Dies hänge zum einen mit Anzahl, Bekanntheitsgrad und der Erreichbarkeit von Beratungsstellen zusammen, zum anderen von den jeweiligen zugrunde gelegten Definitionen. Häufig würde nur gezählt was nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) relevant ist. Der alltägliche, schwer zu greifende und zu belegende Rassismus könne und würde selten dokumentiert (werden).

„Mein Eindruck ist dann aber auch, also was uns gemeldet wird, war dieses Jahr etwas weniger, aber das heißt nicht, dass wirklich weniger passiert, obwohl wir bekannter werden. Also in dem Bereich von Rassismus, glaube ich, haben wir schon so ein bisschen die Trends grob verzeichnet. Ich glaube tatsächlich, dass es wirklich zu normal ist.“ (Zv6)

Auch hätten die Zahlen insgesamt, auch die der PKS, nur eine eingeschränkte Aussagekraft, da ein Teil der begangenen Straftaten gar nicht bekannt würde. So vermuten die Befragten eine hohe Dunkelziffer (z. B. Zv6), da immer unklar bleiben würde, wie viele Fälle nicht gemeldet würden, auch bei Beratungs-, Antidiskriminierungs- und Registerstellen. Gründe dafür seien u. a., dass die Betroffenen durch ihren Alltag mit anderen Themen beschäftigt sind, es selbst ausblenden oder herunterspielen und/oder auch schlechte Erfahrungen mit Behörden, Beratungsstellen und der Polizei in ihren Heimatländern oder auch hier vor Ort gemacht haben. Auch würde es immer wieder viel Kraft kosten, sich mit den jeweiligen Situationen auseinanderzusetzen, diese u. U. öffentlich zu machen oder entsprechende Rechtswege zu gehen, so ihre Einschätzung. Deutlich wird hier, zum einen der Wunsch, dass sich diese Menschen professionelle Unterstützung suchen und Vorfälle melden, zum anderen, dass die Meldungen zusammengetragen werden, um das Ausmaß und damit die Wichtigkeit deutlich zu machen.

Einige Stellen beraten auch rechtlich zu rassistischen Diskriminierungen in allen Lebensbereichen, u. a. hinsichtlich der Polizei oder zu allen AGG relevanten Diskriminierungsmerkmalen. So bearbeitete die

³⁴ Die Berliner Polizei veröffentlicht jährlich die PKS und PMK Statistiken. Die PKS ist eine statistische Zusammenstellung aller der Polizei bekannt gewordenen strafrechtlichen Sachverhalte (nach Abschluss der Ermittlungen), d. h. nur was strafrechtlich relevant ist und was bei der Polizei angezeigt wurde, findet Eingang in die Statistik. Die PMK ist eine Eingangsstatistik – jeder Fall wird sofort gezählt, sobald er bekannt wird (siehe im Weiteren: <https://www.berlin.de/polizei/verschiedenes/polizeiliche-kriminalstatistik/> [25.10.2021]).

Antidiskriminierungsstelle in Berlin beispielsweise im Jahre 2020 rund 404 Beratungsanfragen, davon betrafen 19 Fälle (4–5%) die Polizei. Andere sammeln zudem Meldungen von bekannt gewordenen rassistischen, rechtsextremen Vorfällen aus öffentlichen Quellen, aus der Presse oder nutzen Parlamentspapiere. Andere haben das Ziel eine demokratische Zivilgesellschaft zu stärken (u. a. durch einen Opferfonds), die sich gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus oder auch gegen zu viele polizeiliche Kontrollen im eigenen Stadtviertel wendet.

Darüber hinaus führen manche von ihnen unterschiedliche Projekte durch, von eher niedrigschwelligen Angeboten (Frühstück für Frauen, nähen, Arabischunterricht für Kinder und interessierte Erwachsene etc.) bis zu speziell zugeschnittener Sozialarbeit, z. B. für Familien in Krisensituationen oder straffällig gewordene Jugendliche (u. a. Drogen, Körperverletzung, Diebstahl). Wieder andere arbeiten in Geflüchtetenunterkünften. Häufig geht es um die Begleitung bei Behördengängen, an Schulen und Kitas, z. B. auch um Unterstützung oder Durchsetzung eines Schulwechsels. Einige arbeiten mit der Zielgruppe besonders benachteiligter Personen, z. B. mit Obdachlosen und versuchen diese an Regelstrukturen anzubinden und zu unterstützen, u. a. bei Wohnungs- und Arbeitsproblemen, Schulden, Bußgeldbescheiden und in der medizinischen Versorgung.

Manche der Verbände bieten auch Fortbildungen in der Berliner Polizei an, z. B. zu Antisemitismus mit den Schwerpunkten aktuelle Erscheinungsformen, Verbesserungen des Erkennens und Reagierens sowie zur Geschichte und „was jüdisches Leben in Berlin heute heißt“. Zielgruppe sind angehende PB* und insbesondere Führungskräfte im gehobenen und höheren Dienst, zudem PB* mit entsprechendem Arbeitsgebiet, z. B. im LKA, dem Staats- oder Objektschutz. Als Multiplikator*innen, so die Hoffnung, würden diese dann auch nach innen in die Behörde wirken. Die betreffenden Verbände schilderten ein grundsätzliches Interesse und eine Bereitschaft an Fortbildungen seitens der Polizei. Manche arbeiten bereits seit vielen Jahren projektbezogen mit der Berliner Polizei zusammen. Auch sind einige Verbände bezüglich einer inhaltlichen Zusammenarbeit, u. a. bei Definitionen und Handreichungen, von Polizeiseite angefragt und in den Prozess miteinbezogen worden. Durchaus wichtig für Kommunikation und Austausch sind hier die polizeilichen Ansprechpersonen mit denen über die Zeit entsprechende Arbeitsverhältnisse hergestellt werden können. Angesichts innerpolizeilich üblicher Rotationsstrukturen sei dies allerdings nicht immer so gelingend.

„Durch unseren Kontakt vor allem mit dem LKA 53 gab es auch die Anfrage an uns, bei der Etablierung einer Rassismusdefinition innerhalb des LKAs zu unterstützen. Da haben wir zugearbeitet und als ich irgendwann nochmal nachgefragt habe, wie es denn jetzt aussieht, hat

die Person, die angefragt hat, gesagt, sie arbeitet jetzt in einer anderen Abteilung [lacht].“ (Zv9)

In den Interviews wurde auch vielfach von diskriminierenden Situationen, bei denen die Polizei nicht involviert ist, berichtet. Es wurden Beleidigungen (z. B. das „N-Wort“), Pöbeln, Kommentare und Angriffe im öffentlichen Raum seitens Bürger*innen beschrieben, so würden sich „nahezu alle Vorfälle von Beleidigungen und Angriffen von anti-muslimischem Rassismus gegen Hijab tragende Frauen“ (Zv6) richten. Des Weiteren wurden Diskriminierungen und „offene rassistische Beleidigungen“ (ebd.) an Schulen genannt. Pädagog*innen würden Eltern und Kinder beleidigen: „Wir hassen schwarze Menschen; Ich will dich hier nicht mehr in meiner Klasse haben oder die Kinder werden aus der Klasse rausgeekelt, weil sie schwarz sind.“ (Zv6) Auch Fälle auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt sowie auf Ämtern wurden beschrieben und benannt. Das Problem in manchen Ämtern würde sich folgendermaßen darstellen:

„[...] dass es wirklich schwer ist, es an einzelnen Personen festzumachen. Ich sage ja, wenn die Behördenleitung positiv gestimmt ist, dann geht es. Aber es ist schwer, dort wirklich Verantwortliche auszumachen, weil sich jeder die Meinung zuspielt. Also, das ist wirklich was Institutionelles. Das ist unabhängig von dem Individuum, sondern institutionell, so eine Überzeugung, dass man immer Negatives mit Islam und Muslimen verbindet.“ (Zd1)

Nguyen (2013) beschreibt dies in seinem Artikel über schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen mit dem Begriff des „Marionettentäter“, dem er einem seiner Interviewpartner entlehnt. „Marionettentäter“ sind diejenigen, die beleidigen, verletzen und ausgrenzen ohne es zu reflektieren oder gar zu merken und die ihre Zuschreibungen und Lesarten tatsächlich als gegeben, als „normal“ annehmen. In der gemeinsamen beruflichen alltäglichen Praxis, z.B. einer Schule oder eines Amtes orientieren sie sich als „community of practice“ (Lave/Wenger 1991) aneinander, entscheiden im kollektiven Bezugsrahmen und stellen dadurch Handlungssicherheiten her. Ihr Wissen bildet sich somit im Lauf der Zeit durch Teilhabe und Mitwirken an dieser Alltagspraxis heraus, dabei haben sie „unhinterfragt und unachtsamerweise eine rassistische und diskriminierende Verhaltensweise von Anderen übernommen. Sie sind Teil einer Kette“ (Nguyen 2013, S. 23) oder vielleicht besser eines Netzes, in diesem Fall einer Institution: Schule. Im wiederholten Ablauf entsteht so ihre „Normalität“ des Alltags, die kein Gegenstand von Reflexionen ist. Dies zeigt deutlich, dass diese Überzeugungen als kollektive Deutungen und Teil „rassistischer Wissensbestände“ vorhanden und eingelassen sind. Sie befinden sich, um mit Ogette (2021) zu sprechen bestenfalls im „Happyland“³⁵. Diese Herausforderungen bringen somit alle öffentlichen Ämter und Behörden mit sich.

³⁵ Sie bezeichnet die Überzeugung und Vorstellung *weißer* Menschen von einem rassismusfreien Raum als Happyland. Dieses Land zeichnet sich durch eine vermeintlich aufgeklärte und vermeintlich liberale Komfortzone

3.1. Kontrollen im öffentlichen Raum

Konflikte mit der Polizei gäbe es immer wieder bei Verkehrs- und Ausweiskontrollen, auch bei der Maskenpflicht während der Pandemie. Bei den Kontrollen liegen keine Straftaten und/oder selten ein Anfangsverdacht vor. Sie basieren auf dem jeweiligen polizeilichen Auftrag oder werden bei der alltäglichen polizeilichen Arbeit vor Ort relevant. Bei den hier vorzunehmenden Unterscheidungen wer zu kontrollieren ist, sind in einem besonderen Maße bestehendes, implizites, gewohnheitsmäßiges Wissen, Erfahrung und Deutungsmuster wirksam. So lassen sich z.B. über das äußere Erscheinungsbild vermeintlich soziale Identitäten zuschreiben. Zuschreibungen, die konstitutiv für implizites Wissen sind.

Ich glaube, das Problem ist einfach, dass so Stereotype bestehen und dann werden erstmal alle kontrolliert und dann haben sie ein paar Erfolge und damit legitimieren sie ihr Vorgehen und blenden aber aus, dass das durchaus rassistisch ist.“ (Za2)

BIPoC³⁶, so berichten die Befragten, würden ihrem Erleben und ihrer Erfahrungen nach weitaus häufiger als *weiße* im öffentlichen Raum kontrolliert. Auch würden bei ihnen Ordnungswidrigkeiten strikter geahndet (Zv5). Schwarze oder auch als arabisch gelesene, männliche Jugendliche würden ihrer Wahrnehmung und ihrem Erleben nach, insbesondere im Vergleich zu *weißen* Freund*innen, häufiger kontrolliert (Zv6, Zv10) und vor allem wenn sie in einer Gruppe auftreten z. B. in Parks, insbesondere auch während der Coronazeit (Zv6), prinzipiell als kriminell wahrgenommen. Es müsste viel mehr reflektiert werden, „dass da nicht eingeschliffene Bilder vorhanden sind, die die Grundlage sind von Kontrollmaßnahmen oder von anderen Maßnahmen“ (Zd3).

Viele Jugendliche würden bei Kontrollen auch keinen Zusammenhang zum Ort herstellen, zum Beispiel beim Hermannplatz, der ein ausgewiesener „Drogenumschlagsplatz ist und dass sie deshalb kontrolliert werden“ (Zv4).

Auch würden unbegleitete minderjährige Geflüchtete regelmäßig auf dem Weg von und zur Schule kontrolliert, obwohl sie, so die Befragten, (polizeilich) längst bekannt waren. „Die Jugendlichen waren so froh, dass Corona stattfand und sie nicht zur Schule gehen mussten, weil sie dann ein bisschen in einem geschützten Raum waren. Sie mussten nicht raus und jedes Mal diese polizeiliche Kontrolle“ (DZv6) über sich ergehen lassen.

Auch werde häufig sofort geduzt (Zv5) und gefragt, „wo kommst Du her?“, obwohl das z. B. für die konkrete Situation keine Rolle spiele (Zv5) oder sofort der Ausweis verlangt. So hätte z. B. ein Schwarzer zwei PB* im Streifenwagen nach dem Weg gefragt, er sollte sich dann erstmal ausweisen und dann

und der Überzeugung aus, dass moralisch einwandfreie Menschen ein definitiv diskriminierungsfreies Leben führen würden.

³⁶ siehe Glossar.

sagten sie, da könnten sie ihm leider auch nicht helfen (Zv9). Ein Beispiel für Othering und eine Ausgrenzungspraxis par excellence.

„Die Debatten darüber werden halt einfach immer noch nicht geführt, weil immer noch im gesellschaftlichen Selbstverständnis sozusagen eingeschrieben ist, wie Deutsche aussehen und wie Nicht-Deutsche aussehen.“ (Zd3)

In der Kommunikation würden sie ständig unterbrochen und sie würden ungeduldig, unhöflich, respektlos behandelt, manches Mal auch aggressiv angesprochen oder angeschrien, ohne Worte angefasst oder körperlich grob angegangen oder auf den Boden gelegt (vgl. Zv4, Zv5).

Nachfolgend nochmal zusammenfassend und zur Verdeutlichung ein kurzer Überblick darüber, wo laut den interviewten Expert*innen vor allem Diskriminierungen stattfinden:

- bei Kontrollen im öffentlichen Raum (Verdacht auf Drogenbesitz, Taschendiebstahl etc.)
- an bestimmten, sogenannten gefährlichen oder kriminalitätsbelasteten Orten (kbO)
- bei ÖPNV/BVG Kontrollen
- bei Konflikten mit Sicherheitspersonal (ÖPNV/BVG, Supermarkt)
- bei Verkehrskontrollen (Fahrrad, Auto)
- im Falle von Ordnungswidrigkeiten (Lautstärke, Nachbarschaftskonflikte)
- bei Demonstrationen
- (in anderen Behörden).

Dabei fänden Zuschreibungen statt, in den jeweiligen polizeilichen Interaktionen, den Kontrolltätigkeiten im öffentlichen Raum, in Alltagssituationen auf der Straße, bei der Klärung konflikthafter, unklarer Situationen und der Anzeigenaufnahme sowie bei Demonstrationen.

Demnach müssten die alltäglich diskriminierenden Rahmenbedingungen bei polizeilichen Kontrollen und polizeilichem Handeln immer mitgedacht und antizipiert werden, da es das Verhältnis zur und das Verhalten gegenüber der Polizei mitbestimmt.

3.2. (Un-)Glaubwürdigkeit

Immer wieder wird beschrieben, dass Betroffene eine geringere Glaubwürdigkeit und Beschwerdemacht bei der Polizei erfahren. Die beschriebenen Herabsetzungen erfolgen aus dem Vergleich zwischen Anerkennung und Nichtanerkennung, zwischen Sprachfähigkeit und vermeintlicher Nicht-Sprachfähigkeit, zwischen Gehörtwerden und Ungehörtverbleiben. Offensichtlich besteht eine fortlaufende Notwendigkeit und ein immer wiederkehrendes Gefühl, um Glaubwürdigkeit ringen zu

müssen, darum, gehört zu werden, darum, dass Beschreibungen und Wahrnehmungen geglaubt und eigene Perspektiven anerkannt werden.

Das zeige sich ihren Ausführungen nach u. a. darin, dass die Aussage als Zeug*in oder Anzeigen nicht aufgenommen, Betroffene als Täter*in befragt oder Personen gar nicht angesprochen würden. Sie würden nicht ernstgenommen, ihren Erzählungen werde kein Glauben geschenkt.

Häufig benannt wurden in diesem Zusammenhang Beleidigungen und Angriffe im ÖPNV. Wenn diese Konflikte eskalieren, wird die Polizei hinzugezogen. Durch Kontrolleur*innen und das Sicherheitspersonal werden:

„Schwarze oder muslimische oder arabisch aussehende Person oder so wahrgenommene Person [...] stärker kontrolliert. [...] Das heißt, sie werden strenger behandelt oder haben zumindest den Eindruck oder wie auch immer. Sie sagen: „Ja, wieso werde ich kontrolliert und die anderen, die alle neben mir sitzen, nicht?“ Dann werden sie vielleicht noch beschimpft und dann gibt es eine Auseinandersetzung. Dann wird die Polizei gerufen.“ (Zv6)

Den Sicherheitsmitarbeitenden des ÖPNVs werde dann eher geglaubt (Zv5, Zv6), was an die zahlreichen Erfahrungen von BIPoC anknüpfe, in denen sie als weniger glaubwürdig eingestuft werden. So sei bei einer Fahrkartenkontrolle, an dem Sicherheitspersonal und Polizei beteiligt waren, folgendes passiert:

„Ein Rom fährt mit seinen Eltern in der Tram los. Er hat ein Abonnement und ist dabei ein Ticket für seine Eltern am innenstehenden Automaten zu kaufen und dafür Kleingeld bei einem Mitfahrer zu wechseln. Seine Mutter fällt nach seiner Aussage wegen ihrer Hautfarbe im Vergleich zu ihm eher als Romni auf. Die Kontrolleure sehen zwar, dass er vor dem Automaten steht und versucht, Kleingeld zu wechseln, akzeptieren das aber nicht. An der nächsten Haltestelle müssen alle aussteigen. Dort steht viel Polizei, da es offensichtlich eine konzertierte Kontrollaktion ist. Er legt sein Abo vor und erklärt ruhig die Situation, aber einer der Polizisten wurde sehr beleidigend [*genauer hat er das nicht beschrieben*]. Er hat sich die Dienstnummer gemerkt, aber dann hat er sich doch nicht beschwert – wegen anderer Sorgen und generell aufgrund der Erfahrung mit der Polizei in Rumänien. Er hätte ein „mulmiges Gefühl“ mit der Polizei. Seine Mutter hätte ihn auch immer ermahnt, ruhig zu sein, nicht aufzufallen, wenn die Polizei in Rumänien in der Nähe war.“ (FB7)

BIPoC würden auch seltener als *weiße* Personen als Zeug*innen angesprochen (Zv8, Zv9), beispielsweise hätte bei einer Verkehrskontrolle, der Bruder eines Autofahrers mit im Auto gesessen und sei nicht als Zeuge gehört worden, wohl aber eine *weiße* Person, die sich in der Nähe befunden hätte (Zv5). Dabei stünde die Frage im Raum, was die Polizei eigentlich unterstelle oder befürchte. Dies alles geschähe häufig selbst dann, wenn BIPoC von sich aus die Polizei gerufen hätten (Zv5, Zv8).

Es sei dann ja immer die Rede davon, dass, wenn die Polizei gerufen wird, sie sehr schnell Entscheidungen treffen muss. Da die PB* selten vor Ort seien, wenn etwas passiere, wüssten sie nicht, an wessen Worte sie sich orientieren sollen. „Ich glaube, dass sie mittlerweile ein bisschen weiter sind, nicht wesentlich weiter, vielleicht aber doch ein bisschen weiter.“ (Zv9) Es habe oft und viel mit den einzelnen Beamten zu tun, wie sehr sie gewahr sind, was sie da eigentlich verkörpern (Zv11). Zudem gebe es manches Mal Sprachprobleme, bei einer Anzeige sei aber jedes Detail wichtig, es käme immer wieder zu Schwierigkeiten in der Übersetzung (Zv5). Viele Betroffene wüssten auch nicht, was ihre Rechte gegenüber der Polizei seien, z. B. dass sie auf eine Sprachmittlung bestehen können (Zv8).

Es wird durchaus angenommen, dass auf Polizeiseite auch ein Leidensdruck aufgrund der Praxis besteht, die PB* (mit)erleben. „Da ist das vielleicht ein Ventil zu ethnisieren und zu sagen: ‚Ja, das ist so, weil die sind so!‘“ (Zd2)

„Ich denke, sehr, sehr viele Geschichten hätte man sehr schnell aus dem Weg räumen können, wenn die Menschen ernstgenommen werden würden und dann Gespräche stattfinden. [...] Sie haben das Gefühl, sie sind respektlos behandelt worden. Sie sind ohne Grund mitgenommen worden, [...] behandelt worden, all das kann man vermeiden, wenn man dann Gespräche führt. Aber [...] warum passiert das nicht? Ich denke, dann müsste die Polizei zugeben, dass sie es eigentlich auch anders machen können. Dass sie diese Fehler gemacht haben.“ (Za1)

Und auch bei den Betroffenen sind Wissensbestände und Deutungsmuster wirksam, z. B. Erfahrungen mit der Polizei im Heimatland. Diese erfahrungsbasierten, inkorporierten Deutungsmuster im Umgang mit Polizei werden handlungswirksam, eben auch gegenüber den PB* in Berlin. Es wäre ein Dialog wünschenswert, in dem sich die Beteiligten diese Deutungsmuster wechselseitig bewusst machen, um möglicherweise daraus Handlungsorientierungen abzuleiten, die beidseitig trainiert werden können.

3.3. (An-)Erkennen von Diskriminierungen

Wenn Betroffene von Diskriminierung eine Anzeige stellen wollen, sei der Umgang mit ihnen unempathisch und unsensibel (Zv1, Zv9). Die Darstellung und Einordnung des Vorganges bzw. der Tat durch die betroffenen BIPoC werde von Polizeiseite eher bagatellisiert und nicht ernstgenommen (Zv1, Zv9). Die Grenze zu den unter 3.2 beschriebenen Phänomenen ist fließend. „Die Polizei hört nicht zu“ (Zv9) und würde auch Anzeigen nicht aufnehmen wollen, wenn ihrer Einschätzung nach die Schwelle zur Strafbarkeit nicht erreicht wurde (Zv5). Eine rassistische Diskriminierung könne aber nicht toleriert werden, muss ausreichen und sollte immer gehört werden. Diskriminierung an- und einzuklagen, sei nur zivilrechtlich über das AGG möglich, jedoch seien Nötigung, Beleidigung und Volksverhetzung strafrechtlich durchaus relevant. PB* täten sich schwer, das entsprechend zu erkennen und einzuordnen.

„Also das kann ja Ruhestörung, [...] aber auch auf übelste Weise rassistische Beleidigungen durch den Nachbarn, die Nachbarinnen [sein]. Die Polizei ist aber der Meinung, dass es gegenseitig ist und versucht da irgendwie zu schlichten und nimmt diesen diskriminierenden Aspekt gar nicht wahr. Also sieht [sie] das unserer Meinung [nach] auch nicht, erkennt das sozusagen nicht, verkennt also die Diskriminierung.“ (Zv5)

So wurde beispielsweise laut Beschreibung eine BIPoC mit BeHinderung im Supermarkt mit dem Kommentar „für so was zahle ich meine Steuer“ geschubst. Die hinzugerufenen PB* hätten dann gesagt, „hier sei nichts passiert“. Es brauche Sensibilität, um Diskriminierungen, auch Rassismus und Klassismus oder Beleidigungen in einem Kommentar zu erkennen (Zv5). Auch die politische Dimension einer Tat, z. B. einer antisemitischen, werde manchmal nicht (an)erkannt, obwohl dies strafverstärkend bei der Anzeigenaufnahme (Zv1) wirken könnte und würde. Damit werde es auch „entpolitisiert“ (Zv9).

Manche PB* seien beispielsweise nicht in der Lage, die Grenze zwischen Volksverhetzung oder Antisemitismus und freier Meinungsäußerung zu ziehen, weil sie z. B. antisemitische Äußerungen auf einer Demonstration nicht als solche erkennen würden (Zv1).

Auch bestehe wenig Sensibilität hinsichtlich religiöser Gemeinschaften und ihrer Gotteshäuser, insbesondere der muslimischen, so berichtet ein*e Vertreter*in als die in Bau befindliche Moschee brannte:

„Ich würde mir wünschen, das ist auch bei jedem anderen Gotteshaus so, also wenn es in einer Synagoge oder in einer Kirche brennen würde, dann würde man anders an die Sache herangehen. Man würde sofort in jede Richtung ermitteln. Man würde sofort die Gemeindemitglieder und Gemeindevorsteher in die Ermittlungen miteinbeziehen, mit ihnen reden und so weiter und so fort. Das sind so Sensibilitäten, die es beim Umgang mit Muslimen nicht gibt und die Erfahrung macht man immer wieder.“ (Zd1)

Warum es zu einer (rassistischen) Ungleichbehandlung komme, darüber gibt es unterschiedliche Annahmen, die von persönlichen und politischen Einstellungen der PB* über die Vermeidung von Mehrarbeit, Defiziten in der Ausbildung zu Wissensdefiziten führen.

Ein Thema, das in (fast) allen Interviews auftaucht, ist die aktuelle Berichterstattung über rechte Netzwerke und rechte Chatgruppen in der Polizei, die für Verunsicherung (Zv7) sorgen würden. Die Befragten überlegen, wie viel Struktur dahinterstecke, ob und welche Netzwerke es in Berlin gebe, auch wenn es bisher noch wenige Fälle seien (Zv1).

Dabei sollte auch klar sein,

„wenn festgestellt wird, dass die Kontrollmaßnahme nicht rechtmäßig war, also nicht durch das Polizeiaufgabengesetz oder die Aufgabenstellung begründet war, dass dann auch festgehalten wird, dass das eine rassistische Polizeimaßnahme, Kontrollmaßnahme war. Weil dann klar wird, dass es keinen nachweislichen Grund für den Polizist gibt, die Person kontrolliert zu haben.“

Also war es eine Markierung, also war es eine Zuschreibung und damit ist auch buchstabiert, dass es eben nach rassistischen Vorgaben passiert ist.“ (Zd3)

Auch besteht seit längerem die Forderung nach einer Dokumentation seitens der Zivilverbände.

„Wenn die Polizei tatsächlich Interesse hätte, in Berlin oder in Deutschland, gegen diese Art von polizeilichen Maßnahmen vorzugehen, dann müssen sie das dokumentieren. Keine Nichtregierungsorganisation, egal wie groß, kann das liefern, es muss und kann nur die Polizei. Wie viele Menschen werden kontrolliert? Genauso, wie in den USA? Sie haben das bestimmt auch gelesen, in New York, die Richterin hat doch dann das Ganze veröffentlicht: drei Millionen oder sieben Millionen Kontrollen. Und dann hat man festgestellt, dass die überwiegende Mehrheit Nicht-Weiße sind. Und da kann man dann die Frage stellen, wie kommt das?“ (Za1)

Grundlegend kann festgehalten werden, dass das Handeln der Sicherheitsbehörden im besten Fall unparteiisch, aber eben nicht unpolitisch sei, da sie eine gesellschaftlich relevante Macht im gesellschaftlichen Gefüge darstellen, die es zu reflektieren gilt. Zudem richte sich der professionell polizeiliche Blick neben bestimmten Gruppenphänomene vor allem auf die*den Einzelne*n und den Einzelfall, da dies auch gerichtlich zielführend ist. So seien auch bei Kontrollen Einzelpersonen mit ihren Erkennungsmerkmalen relevant. Jeder Nachweis einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung ist ebenso an Einzelpersonen ausgerichtet. Damit kommen die gesellschaftlich verfassten Diskriminierungen und Rassismen, die relational sind, nicht in den Blick.

3.4. Auswirkungen

Die Folgen von Diskriminierungen und Rassismen, nicht nur von Seiten der Polizei, für die betroffenen Personen sind vielfältig. Beschrieben wird, dass die immer wiederkehrenden Unterstellungen und Abwertungen in vielen Lebensbereichen, auch Mikroaggressionen genannt, kumulieren, sodass „die Kraft schwindet“, die Dinge immer und immer wieder richtigzustellen und sich dagegen zu wehren (Zv7). Gefühle der Machtlosigkeit (Zv8), Schmerz (Zv8, Zv5, Zv7), Frustrationen (Zv7) und Wut seien die Folge. Wenn es möglich ist, wird die Herkunft oder Zugehörigkeit zur Gruppe, z. B. der Sinti*zze/Rom*nja verschwiegen oder die Muttersprache (Romanes) nicht in der Öffentlichkeit gesprochen (Zv7). Es würden bestimmte Orte gemieden. Das alles schränke soziale Interaktionen oder die Teilnahme am öffentlichen Leben ein (Zv1). Der öffentliche Raum werde zu Teilen als ein eher ungeschützter Raum wahrgenommen (Zv6).

„Also dieses Vertrauen in polizeiliches Handeln, also nicht zum Thema Polizei, aber hier spezifisch zum polizeilichen Handeln, wird erschüttert und manchmal unreparierbar. Wenn die Polizei das danach auch noch bestreitet, dann stellt der Mensch irgendwie fest, okay ich habe hier mit Kräften zu kämpfen, die mich

nicht hören, also dieses Vertrauen in den Rechtsstaat, ist einfach mal massiv erschüttert.“ (Zv5)

Letztlich misst sich das Vertrauen in die Polizei innerhalb einer demokratischen Gesellschaft nicht am Vertrauen der Mehrheit, sondern der Minderheiten. So sprechen zwei Befragte (Zv10, Zv7) auch davon, dass das Vertrauen in die Polizei schwinden würde. Beide beziehen sich dabei auch auf die bekanntgewordenen rechten Chatgruppen innerhalb der Polizei. Das hätte nachhaltige Auswirkungen, insbesondere auf BIPoC. Auch würden Jugendliche vor diesem Hintergrund unterschiedlich darauf reagieren.

Insgesamt werde durch Diskriminierungen und Rassismen auch das Vertrauen in den Rechtsstaat untergraben werden (Zv5). Obwohl sich die davon betroffenen Menschen persönlich der hiesigen Gesellschaft zugehörig fühlen, sich loyal gegenüber dem Staat verhalten und das mitbringen würden, was von ihnen als Bürger*innen erwartet würde, würden sie nicht akzeptiert (Zv7), ihre Zugehörigkeit immer wieder in Frage gestellt und aufgekündigt. Das mache fassungslos, traurig und wütend. BIPoC werde ihr „Deutsch-Sein“ (Zv7), ihr gesellschaftliches Teil-Sein und ihre Teilhabe abgesprochen. Die Erfahrungen zeigen, dass sich manche z. B. nicht im öffentlichen Dienst bewerben, weil sie ihre Aussichten als gering einschätzen (Zv7). Hier gingen Teilhabe, Perspektiverweiterungen, Begegnungen und potenziell vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen verloren.

Da sich soziale Situationen durch ein aneinander orientiertes, sinnhaftes Verhalten auszeichnen, sind die Aktivitäten gleichsam ineinander geschachtelt. So werden auch seitens der Betroffenen polizeiliche Handlungen in Interaktionen gedeutet und mit diesen Deutungen umgegangen, z.B. auf Diskriminierungen reagiert u. a. auch mit provozierendem Verhalten, insbesondere in Gruppenkonstellationen:

„Aber da ist ganz klar der Eindruck, und ich glaube, der ist auch berechtigt, dass Jugendliche, ob sie nun Schwarze oder als arabisch Wahrgenommene, also alle, denen man nachsagt, die Kriminalität wäre unter ihnen höher, dass die dann viel stärker kontrolliert werden. Und es vielleicht auch im Gegenzug auch zu Abwehrreaktionen kommt, also so provokante, was auch zu verstehen ist. Es ist auch ein Spiel darin. Also wenn ich feststelle, dass irgendwelche *weißen* Leute Angst haben, damit spielt man vielleicht auch mal damit.“ (Zv6)

Daneben gebe es aber durchaus auch Gruppen, die alles auf Rassismus zurückführen würden.

„Alles was ich erfahre, hat mir Rassismus zu tun. Die schmeißen alles in einen Topf. Auch wenn ich andere Konflikte, die gar nicht mit meiner Person, wie ich aussehe oder was zu tun haben, die stecken das alles unter dieses Rassismus-Dings und versuchen das auch als Rassismus irgendwie wahrzunehmen.“ (Zv8)

Unwissenheit kann auch dazu führen, dass eine Situation eskaliert, z. B. nicht zu wissen oder kein Verständnis dafür zu haben, dass eine Uniform oder von jemandem in Uniform angefasst oder nach dem Pass gefragt zu werden bei

jemandem Schwerwiegendes auslösen, sie*ihn triggern oder sogar retraumatisieren könnte:

„Viele der Jugendlichen und viele Menschen, Migranten, Geflüchtete haben eine Allergie, sage ich jetzt, was Uniformen angeht. Diese offiziellen Uniformen bedeuten in ihrer Heimat etwas, entweder eine militärische Straßensperre oder Verschleppung, oder, oder, oder. Ich muss sagen, bei mir persönlich, ich bin Palästinenser, ist es immer so, wenn ich einen Flughafen oder eine Grenze erreicht habe. Ich, bin ich sowas von nervös geworden, das steckt immer noch in mir. Obwohl ich schon eingebürgert bin und keine Probleme weiter habe. Immer, wenn ich an einem Flughafen bin oder an einer Grenze, werde ich nervös, sehr, sehr nervös, mein Blutdruck steigt. Weil Grenzen, Uniformen, die Frage nach dem Ausweis, nach dem Pass ist für uns schon schwierig, sehr schwierig. Für diese Jugendlichen ist eine Uniform auch schwierig, wie sollen sie damit umgehen? Stellen Sie sich Jugendliche vor, die ein Kriegstrauma erlebt haben, durchlebt haben, und dann werden sie von Uniformen, der Polizei angehalten, die Reaktion ist nicht einfach, (...) vor allem bei Jugendlichen aus Afghanistan und anderen Ländern, wenn sie an die Wand gedrückt werden oder ähnliches. Sie selber haben das vielleicht erlebt und dann bricht so etwas aus ihnen heraus. Und dann, sie wollen sich eigentlich nicht wehren und aggressiv werden...“ (Zv4)

Nichts über die jeweilige „andere Seite“ zu wissen, führe dazu, dass es zu Stereotypen und Vorurteilen kommen kann, die dann als erstes in unklaren Situationen herangezogen werden. So sei es schwierig, wenn ein*e PB* niemanden an migrantischen Menschen persönlich kennt, außer denen, mit denen sie in der täglichen Polizeiarbeit zu tun haben (Zv10). Ebenso schwierig sei es, wenn der einzige Kontakt von betroffenen Jugendlichen, die polizeilichen Kontrollen im öffentlichen Raum sind. Die Erfahrung zeige, dass der persönliche Kontakt zwischen Jugendlichen und Polizei, z. B. zum Präventionsteam des Abschnitts in Infoveranstaltungen und Seminaren dazu führe, dass sich die Haltung der Jugendlichen zur Polizei verändere (Zv4), dass sie Verständnis entwickeln für die Arbeit der Polizei und für ihre Maßnahmen und dass sie das Feindbild „Polizei“ ein Stück weit abbauen könnten (Zv4).

Zwei Befragte reflektieren, dass sie sich verletztlich fühlen würden – obwohl sie äußerlich nicht sofort als BIPoC erkennbar seien („white passing“), sie die deutsche Sprache sehr gut sprächen, einen hohen Bildungsgrad hätten und über ihre Rechte gegenüber der Polizei informiert seien. Sie fragen sich, wie sich andere Menschen fühlen, die all diese Vorteile nicht auf ihrer Seite haben (Zv11, Zv7). Ein Schwarzer Befragter kennt aufgrund seiner Arbeit viele PB*, sein Name sei bekannt in Polizeikreisen, was er als „Privileg“ bezeichnet, dessen er sich sehr bewusst sei (Zv8). Viele Menschen, die die Anlaufstellen aufsuchen und mit denen die Befragten arbeiten, berichten, dass sie Angst vor der Polizei haben (Zv6).

Bis auf eine*n Befragte*n (Zv8) berichten alle Schwarzen Befragten und befragten BIPoC, dass sie persönlich beim Anblick von Uniformen „sehr

nervös“ werden würden, z. B. an der Grenze, am Flughafen (Zv4) und im Umgang mit der Polizei ein „mulmiges Gefühl“ bekämen (Zv7), sich unwohl fühlen. Auch das werde zu wenig auf Seiten der Polizei reflektiert.

„Obwohl ich zumindest keine körperliche Gewalt von der Polizei erfahren habe, führen sie immer dazu, dass ich so was wie Gänsehaut bekomme und nicht im besseren Sinn Gänsehaut. Sondern tatsächlich eher so das Gefühl, du musst vorsichtig sein, im besten Fall beegnest du Polizei niemals allein.“ (Zv11).

Betroffene mögen sich nicht an die Polizei wenden (Zv1, Zv10, Zv8), auch weil es im Kontakt mit der Polizei zu Diskriminierung, einer „Täter-Opfer Umkehr“³⁷ kommt oder kommen könnte.

„Unsere Wahrnehmung oder das, was wir auch immer wieder aus der Community mitbekommen, ist, dass sie einfach nicht Anzeige erstatten wollen, weil dann irgendwie eine Täter-Opfer-Umkehr passiert, ihnen ein eigenes Verschulden für das Passierte zugeschrieben wird. Sie haben eher auch Angst vor der Polizei, sich überhaupt da hinzuwenden. Das stellt natürlich ein großes Problem auch für die zivilgesellschaftliche Arbeit dar, wenn Betroffene die Polizei nicht als Ansprechpartner verstehen, weil sie von ihnen kriminalisiert und nicht ernstgenommen werden, weil sie kein Verständnis von Antiziganismus haben. Weil sie das herunterspielen. Es ist ja in anderen Phänomenbereichen auch so, dass die Polizei dann sagt, das sind hier nur persönliche Auseinandersetzungen und Konflikte. Da besteht meines Erachtens einfach auch ein großer Nachholbedarf, dass die Polizei sensibler dafür wird und die Minderheit nicht durch diese Kriminalitätsbrille betrachtet, sondern auch als Bürgerinnen und Bürger, die betroffen sind von Straftaten. Ich glaube, da gibt es noch viele Gruppen, die halt irgendwie ethnisiert werden, die von Rassismus betroffen sind, auch durch die Polizei. Also bei arabischen oder bei muslimischen Bürgerinnen und Bürgern ist das wahrscheinlich ähnlich, dass sie halt einfach von der Polizei durch eine bestimmte Brille gesehen werden und dann das Passierte einfach wenig ernstgenommen wird.“ (Zd2)

Insgesamt gingen die Betroffenen nicht davon aus, dass „die Polizei wirklich dezidiert auch für ihre Sicherheit da ist [...], sondern im Gegenteil.“ (Zd3)

„Also die Polizei ist nun mal die Institution, deren Aufgabe es ist, Straftaten zu erkennen, zu verfolgen, zu ahnden. Das ist natürlich auch für eine Gesellschaft ein Problem, wenn marginalisierte Gruppen und Betroffene nicht zur Polizei gehen, nicht zur Polizei gehen wollen und da nicht der Gerechtigkeit Genüge getan wird, um es mal so zu formulieren.“ (Zv1)

Zum einen blieben so Straftaten ungeahndet, zum anderen führe aber auch das Aufsuchen einer Beratungsstelle nicht zwangsläufig dazu, dass eine Strafanzeige gestellt oder der „Gerechtigkeit Genüge getan“ wird (Zv5, Zv10). Dies hätte unterschiedliche Gründe. So wollten viele Ratsuchende primär Gehör finden (Zv5, Zv6, V1) und/oder verhindern, dass anderen

³⁷ „Täter-Opfer-Umkehr“, auch *blaming the victim* genannt, beschreibt die Praxis, die Schuld für eine Straftat bei den Betroffenen zu suchen. So erfahren diese anstelle von Trost, Unterstützung und Verständnis, Schuldzuweisungen, indem die Verantwortung an sie umgeleitet wird (siehe im Weiteren <https://empower-net.at/glossar/opfer-taeter-umkehr/> [31.05.2022])

Gleiches widerfährt (Zv5). Eine offizielle Beschwerde würden die wenigsten einreichen wollen, ganz zu schweigen von einer Klage. Dies sei nicht nur in Bezug auf Beschwerden über polizeiliches Vorgehen so, sondern auch bei Klagen über Ungleichbehandlung durch andere Behörden, z. B. Jobcenter, Ausländerbehörde, aber auch Schulen, Kitas oder dem Bauamt (Zv5, Zv7). Es sei ein großes Anliegen der Menschen, die zu den Beratungsstellen kommen, in einem geschützten und wertschätzenden Rahmen erzählen zu können und von professioneller Seite Unterstützung und eine Einschätzung zu erhalten:

„einfach mal die Erfahrung, die sie gemacht haben, anerkannt zu wissen, bestätigt zu werden, in ihrem Sein und in ihrer Erfahrung und sie wollen Gerechtigkeit.“ (Zv5 oder vgl. auch Zv6)

Insofern haben Beschwerdestellen offensichtlich auch eine Art „therapeutische“ Funktion. Es scheint als gebe es keine Instanz für das Soziale, das letztlich im gemeinsamen Bezug erst hergestellt wird. So gehe es um Opfer oder Täter*innen, selten um beides im Zusammenhang. Zu überlegen wäre, ob hierfür nicht mehr Räume her- oder bereitgestellt werden könnten oder müssten.

3.5. Kontakt zur Polizei und Wahrnehmung der Polizeiarbeit

Der häufig bemühte Satz „die Polizei sei Spiegel der Gesellschaft“ fiel auch in einigen Interviews und wurde in zweifacher Hinsicht verwendet, zum einen im Sinne einer gesellschaftlichen (Macht-)Struktur: „Antisemitismus und Rassismus gebe es in der gesamten Gesellschaft, also auch in der Berliner Polizei“ (Zv1, Zv5), zum anderen hinsichtlich der Personalstruktur: die Polizei sei wohl die einzige Behörde, die die Berliner Bevölkerung relativ repräsentativ widerspiegele (Zv6). Die Steigerung des Anteils der PB* mit „Migrationshintergrund“ wurden von den Befragten durchaus als begrüßenswerte Öffnung (Zv8, Zv5) beschrieben, auch wenn es wichtiger sei, dass BIPOC im Polizeidienst ihre Rassismuserfahrungen reflektieren, was nicht zwangsläufig der Fall sein müsse (Zv11).

Durch die Interviews zieht sich insgesamt und immer wieder, dass man nicht von „DER“ Polizei oder „DEN“ Polizist*innen sprechen könne (vgl. Zv8), auch wenn dies immer wieder erfolgte.

Die Zusammenarbeit mit Kontaktbereichsbeamt*innen (Zv4, Zv7), mit dem LKA 53 (Zv9, Zv7) oder auch die Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen des „Arbeitsgebiets interkulturelle Aufgaben“ (AGIA) wird positiv hervorgehoben, „die Kollegen sind da wirklich sehr bewandert, was Interkulturalität angeht“ (Zv4). Selbst wenn ein Verein Probleme in der Arbeit mit Jugendlichen oder in den Familien hätte, die sie nicht lösen können, gebe es eine recht gute und verlässliche Zusammenarbeit. So zeige z. B. die AGIA Grenzen zur Strafbarkeit auf, z. B. bei Stalking und auch Folgen und Strafen benennen

(Zv4). Gerade „harte Kriminalität, harte Drogen, Drogenhandel“ seien Polizeiarbeit, hier käme die Sozialarbeit an ihre Grenzen (Zv4).

„Da macht die Polizei eine Menge und da sind wir auch dabei aufzuklären, dass man an die Polizei herantreten kann und mit ihnen sprechen kann in so einem Fall oder diesem Fall. Und sie öffnen sich, dass sie da so Präsenztermine haben mit Flyern usw. Natürlich sind wir sehr in Kontakt auch mit den Polizeistellen, mit den Präventionsbeauftragten vor allem, über und mit den Familien, mit den Schulen. Diese Arbeit läuft sehr gut mit der Polizei. Und das ist schon immer wichtig, auch die Einschätzung der Polizei. Wenn wir als Sozialarbeiter, sozialarbeiterlich vorgehen, ist es auch gut, die andere Seite zu sehen. Wie ist die Lage aus Sicht der Polizei, weil es gibt viele Dinge, die können wir nicht machen. Das ist Polizeiarbeit. Die kann ein Sozialpädagoge gar nicht machen.“ (Zv4)

Weiterhin wird reflektiert, dass die Polizei bzgl. bestimmter Arbeitsbereiche einen durchaus schwierigen Job hätte. Beispielsweise sei die Kontrolle und der Nachweis des Drogenhandels schwierig, häufig gebe es außer einer großen Menge Bargeld keine weiteren Beweise. Im Zuge solcher Kontrollen käme es nicht selten zu Gewalt und Aggression – auch gegenüber PB* (Zv4).

Auch gebe es durchaus „Menschen mit Migrationshintergrund“ (Zv7), aber auch Bürger*innen, die gegenüber PB* mit familiärer Migrationsgeschichte (Zv10) entsprechende Reaktionen zeigten, „wenn sie zum Beispiel Festnahmen machen und diejenigen sagen: ‚Ja, von dir Kanake lasse ich mich nicht festnehmen. Schickt einen anderen rüber‘.“

Auch bestehe zu Teilen durchaus der Versuch polizeiliche Arbeit, die erlebt wird, nachzuvollziehen und ein Verständnis zu entwickeln:

„Ich glaube, man muss wirklich gucken, auch innerhalb der Polizei, die wie gesagt, sehr unterschiedlich ist, aber auf eine Art speziell [...], dieses An-den-Pranger-gestellt-sein-Gefühl, das erlebe ich schon als relativ speziell. Aber gerade zum Bereich der Sozialen Arbeit würde ich da durchaus auch Überschneidungen sehen. Ich glaube, das Phänomen der professionellen Blicklenkung, ausschließlich der Fokus auf Menschen, denen Probleme gemacht werden, die Probleme haben, die aber eben selber oft als Probleme gesehen werden. Das ist da, glaube ich, durchaus ähnlich. Insofern ja, es ist eine spezielle Zielgruppe, aber sie ist auch nicht in allem so ganz anders als die anderen“. [...] Ich glaube, das ist wirklich diese Betriebsblindheit, die ähnlich ist und vergleichbar ist. Ja, es geht um existenzielle Notlagen, ob jetzt bei denen, die gegen das Gesetz verstoßen oder nicht. Würde ich durchaus Parallelen sehen.“ (Zd2)

Andererseits stehen manche der Aufgabe von Polizei insgesamt kritisch gegenüber, da diese die herrschende Ordnung aufrechtzuerhalten versuche, die sie an vielen Punkten kritikwürdig finden (Zv11). Es sei eben auch eine Ordnung, die auf rassifizierten Ausschlüssen beruhe, sie wünschen sich eine Gesellschaft, die als Demokratie auf den UN-Menschenrechtskonventionen beruht (Zv11)(vgl. zum utopischen Element von Demokratien Kapitel 1.2). Aber auch hier werden manche polizeilichen Tätigkeiten als sinnvoll erachtet,

z. B. der Schutz jüdischer Einrichtungen oder die Zusammenarbeit mit Frauenhäusern. Hier sehen die Befragten derzeit keine Alternative zur Polizei (Zv11).

Positiv hervorgehoben wird auch, dass Berlin im Vergleich zu anderen Bundesländern mehr Maßnahmen unternommen hätte, z. B. mit den differenzierten Ansprechpersonen, mit dem*der Extremismusbeauftragten oder auch mit der vorliegenden Studie. Dennoch gibt es Kritik (Zv9), zum einen, dass die Organisationen/Verbände häufig nachfragen und ansprechen, die Themen vorantreiben müssten, zum anderen besteht in der Wahrnehmung seitens der Verbände eine Diskrepanz zwischen dem, was in Vernetzungsgremien und in den Fortbildungen stattfindet und dem, was dann „auf der Straße“, in alltäglichen Interaktionen passiert (Zv7). Es seien jeweils andere Beamt*innen, andere Ebenen und andere Dienstfunktionen. So gebe es in der Vernetzungsarbeit eine große Offenheit, Interesse, Wissbegierde, Kooperationswillen, Empathie und manchmal auch Befremden.

„Der Unterschied ist, dass die Leute, die konkret mit der Aufnahme von Taten beschäftigt sind, wenn was passiert auf der Straße, häufig ganz andere Leute sind, die eben überhaupt nicht sensibilisiert, in dem Kontext auch nicht geschult sind, auch politisch nicht usw. Da gibt es eine sehr große Diskrepanz. Auch dass die Maßnahmen, die von der Polizei durchgeführt werden, sich sehr stark auf bestimmte spezialisierte Leute beziehen. Es werden Spezialbereiche eingerichtet oder Ansprechpersonen oder Beauftragte usw. aber das erreicht halt nicht die Breite der Polizeistrukturen oder der PB*. [...] Die wissen trotzdem nicht, was es ist oder wie man damit umgeht. Geschweige denn, dass sie ihre eigenen diskriminierenden oder abwertenden Haltungen reflektieren.“ (Zv9)

Mehrere Befragte sind der Überzeugung, dass es selbstverständlich auch PB* gebe, die „ihre Arbeit ordentlich machen“, die Menschen respektvoll behandeln und sich freiwillig für Fortbildungsveranstaltungen anmelden würden, die offen seien für andere Sicht- und Denkweisen (Zv7, Zv8). Demgegenüber wird Polizei als eigener „Apparat“ mit einer „eigenen Binnenlogik“ gestellt und beschrieben (Zv1), der sich nur schwer und langsam verändere, und der tendenziell Menschen anziehe, die gerne Recht und Ordnung durchsetzen wollen (Zv8).

„Also meine persönliche Wahrnehmung ist seit dem NSU, seit den NSU Ermittlungen, Untersuchungsausschüssen, Prozessen und den Konsequenzen aus diesem NSU Versagen der deutschen Sicherheitsbehörden, ist in Berlin einiges passiert. Es ist auf einem guten Weg, ich denke schon, dass man die Probleme erkannt hat, natürlich ist auch Polizei ein eigener Apparat, mit der, mit eigenen Binnenlogiken, ist wertkonservativ, da brauchen Prozesse länger und manchmal auch einen regelmäßigen Anschubs.“(Zv1)

Neben der Kritik am Vorgehen und Verhalten von PB* gegenüber BIPoC sowie anderen marginalisierten Gruppen existiere eine diskriminierende Art des polizeilichen Sprechens über und des Bezeichnens von Sachverhalte(n), z. B.

„Clankriminalität“. Dies sei ein „Framing“, das deutlich darauf verweise, dass eine rassistische Stereotypisierung durch die Sicherheitsbehörden in Berlin bestehe (Zv9). Auch würden PB* ihr Fehlverhalten selten von sich aus zugeben, meist erst wenn es eine Beschwerde gebe (Zv9).

Angenommen wird, dass es keine Strukturen innerhalb der Polizei gebe, die die „Durchsetzungsebene“ wirklich überwache (Zv9, vgl. auch Zv10). So wird gefordert, dass es eine interne Struktur brauche, die prüft, verfolgt und ahndet, wenn es zu rassistischen Handlungen innerhalb der Polizei kommt (Zv9). Auch bräuchte es eine Struktur, die Mitarbeitende zu interkulturellen Fortbildungen verpflichte oder ein Auge auf das Fortbildungsprogramm habe, sodass entsprechende Inhalte regelmäßig (Zv10) und nicht nur für Führungskräfte angeboten werden (Zv9). Grundlegend brauche es, ihrer Einschätzung nach, auch einen ausgearbeiteten Rassismusbegriff.

Beklagt wird auch, dass die Beschwerdestrukturen bei der Polizei völlig intransparent seien, eine Dienstaufsichtsbeschwerde sei wie eine „Black Box“. Es sei unklar und intransparent, wie die Prüfung aussehen, welche Stelle prüfe und wer befragt würde (Zv5).

Einiges wird vermutet oder angenommen und aus der medialen Berichterstattung oder auch fachlichen Diskussionen entnommen.

„Wir arbeiten ganz gut mit LKA 53, dem Staatsschutz zusammen, dort gibt es ein erhöhtes Bewusstsein für rechte Gewalt. Es bleibt aber unklar, ob und wie die verschiedenen Stellen zusammenarbeiten. Man hat das Gefühl, diese Ansprechpersonen und der Extremismusbeauftragte wirken nach innen und nach außen, aber es wird nicht ausdifferenziert, was das genau bedeutet. Die Probleme innen und außen sind ja zwei unterschiedliche Sachen. Es wird so getan, als wäre es das gleiche, aber es ist eine andere strukturelle Aufgabe, Ansprechperson nach außen oder innen zu sein. Es ist schwierig als zivilgesellschaftliche Organisation wirklich zu verstehen, wie die Behörde funktioniert. Wie, was da läuft, wie die unterschiedlichen Abteilungen (nicht) zusammenarbeiten.“ (Zv9)

3.6. Fortbildungen

Eine andere Ebene im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten stellen die Fortbildungen, die von Verbänden bei der Polizei angeboten werden, und die Vernetzungstätigkeiten dar. Die Befragten machten hier eher gute Erfahrungen, z. B. im Integrationsbeirat (Zv7) oder auf bezirklicher Ebene. Die Vertreter*innen der Polizei seien interessiert und offen für die Expertise der Verbände (Zv7). Auf den Gremienebenen gebe es eine grundsätzliche Bereitschaft zur Zusammenarbeit (Zv5). Aber es komme mitunter auch zu Rassismus-reproduzierenden Äußerungen, für die sich beispielsweise am Ende einer Fortbildung auch PB* für ihre Kolleg*innen entschuldigt hätten (Zv10). Auch sei ein Schwarzer Dozent auf einer Fortbildungsveranstaltung

von einem Seminarteilnehmer, der als erster Teilnehmer früh morgens den Raum betrat und ihn sah, gefragt worden: „Sind Sie fertig mit putzen?“ (ebd.)

Die Rückmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen, die von der Polizei angefragt wurden und mit ihnen durchgeführt wurden, seien jedoch fast durchweg positiv (Zv10, Zv7, Zv8). Bei der Offenheit und Reflexionsbereitschaft gebe es je nach Ebene und im zeitlichen Verlauf Unterschiede, z. B. bezüglich der Dienstgrade oder der Bildung (Zv8). So wurde der gehobene Dienst reflexionsbereiter als eine Hundertschaft (Zv8) oder als diejenigen PB* mit ostdeutscher Herkunft wahrgenommen. In den 1990er Jahren und Anfang 2000 seien viele PB* in der Ausbildung aus Ostdeutschland gekommen, wo die NPD damals sehr stark gewesen sei (Zv8).

Allerdings hätte sich die Wichtigkeit, die dem interkulturellen Kompetenztraining innerhalb der Ausbildung gegeben wird, in den letzten Jahren verringert. So sei ein viertägiges Modul seitens der Polizei auf drei Tage verkürzt. Nötig sei aus der Sicht der Verbände eher gewesen, nicht nur ein einmaliges, sondern mehrere Module zu haben (Zv8, Zv10). Vier Tage während der gesamten Ausbildung würden sowieso nicht reichen. Es sollte auch nicht als isoliertes Thema, als „Exotenthema“, mit dem man sich mal beschäftigt, gefasst werden, sondern mit anderen Phänomenbereichen verknüpft werden.

Generell wird die individuelle Fortbildungsbereitschaft und -motivation hoch eingestuft wird (Zv1, Zv8, Zv10). Eine Befragte spricht von „Staatsbürger*innen in Uniform“ und hebt damit hervor, dass es sich um erwachsene Menschen handele, die es politisch weiterzubilden gelte (Zv1).

Manche Verbände haben aber den Eindruck, dass ihre Expertise eher als „nice to have“ in die Aus- und Fortbildungsplanung einfließe. Sie machen die Erfahrung, nicht nur in Berlin, sondern auch mit anderen polizeilichen Aus- und Weiterbildungsstätten, dass es kaum „ein proaktives Auf-uns-zugehen“ gebe, sondern „dass man ihnen hinterhertelefonieren, hinterherschreiben muss, sich eigentlich in der Bittstellerposition befindet, obwohl sie eigentlich das Interesse haben müssten, da mehr Initiative zu zeigen“ (Zd2).

„Weil allzu oft, so zumindest mein Eindruck, erscheint das so ein bisschen als Luxus für die Polizeiausbildung, eher als "nice to have" als "must have". Was gerade in Situationen, wo Ressourcen und Personal nicht da sind – so wäre mein Eindruck, das kann auch falsch sein – es scheinbar das erste ist, was hinten herunterfällt. Kann auch falsch sein, weil ich natürlich nicht genau weiß, was da noch hinten runterfällt. Aber ich habe schon oft das Gefühl, das ist so ein bisschen Luxus, sich mit solchen Themen auseinanderzusetzen. Was natürlich aus zivilgesellschaftlicher Sicht so nicht sein darf.“ (Zd1)

„Da braucht es einfach mehr Bereitschaft und Offenheit und auch ernst gewollten Dialog, der von beiden Seiten irgendwie kommt. [...] Das macht es nicht einfacher, auch voranzukommen, weil dann natürlich der Kontakt immer

wieder einschläft und immer wieder neu aktiviert werden muss. [...] Darüber hinaus wäre es auch spannend, nochmal mehr zu verstehen, was sie da überhaupt lehren, auch in einzelnen anderen Bereichen. Was sind die Lehrinhalte, die die da vermitteln? Wie sind die Klausuren aufgebaut? Was für Szenarien werden den Leuten gegeben? Da haben wir als Zivilgesellschaft eigentlich überhaupt nicht die Möglichkeit, da größeren Einblick zu bekommen". (Zd2)

Es sei auch grundsätzlich die Frage zu diskutieren, wie weit Zivilgesellschaft da eine Rolle spielen sollte oder ob man von der Polizei erwarten könnte, dass sie das selber angemessen aufbereitet. „Sehr wahrscheinlich muss es da eine Mischform geben, dass die Polizei selber etabliert und die Zivilgesellschaft aber auch stärker einwirkt. Das wäre, glaube ich, gesellschaftlich auch wichtig“. (Zd2) Es sei wichtig, gemeinsam mit Polizei Sachen zu entwickeln, die berufsangemessen sind und sich mit der Berufspraxis gut verschränken.

Denn oft werden solche Fortbildungen als zusätzlich und belastend eingestuft, auch als unnötig, sich mit den ganzen Definitionen, z. B. zu Antisemitismus auseinanderzusetzen.

„Wo ich denke, naja, also ich fände das schon wichtig, wenn die Leute, denen das in ihrer Arbeit begegnet, dass sie sich damit auch dezidiert auseinandersetzen und nicht nur mit anderen technischen Bereichen, die für ihre Polizeiarbeit auch wichtig sind. Also dieses gegeneinander Aufwerten, was jetzt in der Ausbildung und Weiterbildung und für die polizeiliche Praxis wichtiger und nicht so wichtig ist, das finde ich sehr schade und dass es dann immer zu Ungunsten der politischen Themen geht.“ (Zd2).

Gerade die Polizei hätte das staatliche Gewaltmonopol inne und sei aufgrund dessen nochmal anders gefordert, sich mit ihrer eigenen Rolle und ihren eigenen Befugnissen auseinanderzusetzen und damit, wie sie sich zu Gruppen in der Gesellschaft verhalte. Zudem bräuchte es interreligiöse Fortbildungen, es bestehe keinerlei Feinheitsgefühl und Sensibilität für solche Themen (Zd1).

„Ich glaube, es müsste bei der Ausbildung der Polizei eine viel stärkere Rolle spielen, wie Dinge auf Betroffene wirken. Also was kann ich als Polizist dazu beitragen, dass sich Menschen jetzt nicht ungerecht behandelt fühlen oder diskriminiert oder so? Und ich glaube, das findet noch einfach viel zu wenig statt. Es wird viel darüber gesprochen, wie sie ihre Maßnahmen ausgestalten müssen, damit sie rechtens sind. Es wird aber nicht drüber gesprochen, dass, auch wenn Maßnahmen berechtigt sind, es trotzdem immer noch einen Spielraum gibt, um zu sagen, okay, ich muss jetzt nicht eskalieren und da noch eines draufsetzen oder so.“ (Zd3)

3.7. Empfehlungen und Wünsche

Im Nachfolgenden sind die Empfehlungen und Wünsche aus Perspektive der Verbände dargelegt. Es sollten Begegnungsprojekte eingerichtet werden, d. h. Verbindungen zwischen Polizei und Zivilgesellschaft geschaffen werden.

Polizei müsste erkennen, dass es ein Gewinn sei, mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten – aber es brauche dafür auch Ressourcen, das mache sich nicht nebenbei (Zv6).

Der Austausch von zivilgesellschaftlichen Organisationen und Betroffenenorganisation mit Polizei (Zv1) und auch der Austausch und Dialog zwischen Polizei und Jugendlichen (Zv4) sollte regelmäßiger sein.

Eine unabhängige Beschwerdestelle sollte eingerichtet werden, die möglichst mit rassismuserfahrenen, kompetenten Personen besetzt werden soll (Zv5). Sie sei unabdingbar, „weil wir genau diese Blackbox trotz Ombudsstelle nicht entziffern und sehen können.“ (Zv5, Zv10). Auch andere Clearingstellen innerhalb der Polizei sollten zumindest von einer neutralen Person besetzt werden (Zv8), auch sei eine kompetente, diskriminierungssensible Person bei der Polizei, wo man guten Gewissens jemanden hinschicken könnte, der*die eine Anzeige erstatten möchte, ein sehr guter Ansatz.

Die Polizei sollte sich in diesem Themenfeld stärker professionalisieren, sich für Diskriminierung sensibilisieren und mehr Wissen über Diskriminierung und Machtstrukturen aneignen. Das Fachwissen zu Diskriminierung sollte durch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen (Zv1) verpflichtend für alle sein. Entsprechende Inhalte müssten regelmäßig im Fortbildungsangebot und fester Bestandteil der Ausbildung sein (Zv10, Zv9). Politische Bildung sollte diskriminierungssensibel die Dinge beim Namen nennen.

Wünschenswert sei es, eine Definition von Rassismus gemeinsam zu erarbeiten. Die Polizei tue sich damit schwer (Zv9) und verweise darauf, dass es ein komplexes Phänomen sei. Eine Antisemitismusdefinition wiederum sei mit zivilgesellschaftlichen Organisationen erarbeitet worden, was ja auch durchaus komplex sei (Zv9).

Die Mehrheit der PB* erfülle professionell ihre Aufgaben, würde mit den Betroffenen, egal bei welchen Straftaten, „angemessen umgehen“, aber insbesondere bei sensiblen Bereichen, z. B. bei Hasskriminalität oder antisemitischen Straftaten sollten die PB* besonders empathisch und sensibel sein (Zv1). Die „Augenhöhe im Umgang mit den Leuten sollte da sein. Nicht alle hätten das. Polizei denke, sie habe immer recht und nehme so was nicht wahr. Sie sei auch mit anderen Dingen beschäftigt. Aber es sei wichtig, wenn sie modern und im Dienste der Leute tätig sein möchte. Eine moderne Polizei sollte das haben und auch ernst nehmen.“ (Zv7) Denn die „Polizei soll Menschen unterstützen, für die Menschen da sein und nicht Angst verursachen.“ (Zv6)

Es brauche Führungskräfte, die kontrollieren, ob die Qualität gehalten werde. Zudem seien geschulte Ansprechpersonen innerhalb der Polizei notwendig (Zv1). Die Polizeiführung müsse willens sein und es brauche politische Entscheidungen, die die Mittel zur Verfügung stellen.

Bezüglich der Strukturen sei zu überprüfen, welche Mechanismen es gibt, um z. B. rassistische Handlungen innerhalb der Polizei festzustellen und diese zu

ahnden (Zv9). Grundsätzlich sei es gut, zu einer größeren Offenheit zu gelangen und diese auch zu kommunizieren, diesem Eindruck der „Blackbox Polizei“ zu begegnen. Wo man als Zivilgesellschaft „nicht so reingucken kann, wo man weiß, es gibt Probleme. Wo kommen die aber her? Wo sind die genau? [...] Also so etwas wie eine Öffnung ohne diese krassen Abwehrreflexe gegenüber Kritik“ (Zd2).

4. Polizeiliche Forschungsfelder

Im Unterschied zur methodischen Herangehensweise bei den Verbänden (Expert*inneninterviews) wurden in fünf Dienststellen bei der Berliner Polizei diverse PB* über dreieinhalb Monate (November 2021 bis März 2022) teilnehmend beobachtend in der Praxis, bei ihrer alltäglichen, polizeilichen Arbeit und ihren fortlaufenden und wiederkehrenden Tätigkeiten, Handlungen und Interaktionen, begleitet. Um der polizeilichen Arbeit in den Dienststellen auf „die Spur zu kommen“, war hier die erste zentrale Fragestellung von einer Praxis des Verstehens geleitet: Wie „ticken“ die jeweiligen Dienststellen? Es galt nachzuvollziehen, was hier vor sich geht, d. h. es wurde ein „doing things together“ in den Blick genommen. Es konnten dadurch alltägliche, polizeiliche Routinen und Tätigkeitschwerpunkte in ihren jeweiligen urbane Sozialräumen herausgearbeitet und verdichtet werden. Nachfolgend werden zuerst Struktur, Dienstbereiche und -orte skizziert, um dann die alltäglichen, polizeiliche Routinen und Tätigkeitschwerpunkte zusammenfassend darzulegen. Darauf aufbauend folgten weitere Fragestellungen nach Deutungsmustern und Verdachtskonstruktionen im praktischen Vollzug, indem förderliche oder minimierende Faktoren und Strukturen im Hinblick auf Diskriminierungen und Rassismen ausgelotet wurden. Darauf aufbauend wurden die Handlungsempfehlungen entwickelt.

4.1. Struktur der Berliner Polizei

Um einen groben Strukturüberblick der Berliner Polizei zu erhalten und die Ebenen der fünf Dienststellen einordnen zu können, sei dies im nachfolgenden kurz beschrieben. Im Bundesland Berlin als Stadtstaat ist die Polizei auf der Regierungsebene dem Innensenat von Berlin nachgeordnet und wird von der Polizeipräsidentin geführt, die von einem Stab unterstützt wird. Darunter befinden sich die Landespolizeidirektion (LPD) und das Landeskriminalamt (LKA). Bei ersterer sind alle schutzpolizeilichen Aufgaben zusammengeführt und u. a. nach stadträumlichen Zuständigkeitsbereichen organisiert, die sich in fünf örtliche Direktionen mit jeweils sechs bis acht Polizeiabschnitten aufgliedern. Zudem sind dort Einsatz/Verkehr, örtliche Kriminalitätsbekämpfung, stadtweite Kräftersteuerung und Aufgaben der Versammlungsbehörde zusammengefasst. Das LKA ist mit einem Stab und neben der Zentralstelle für Prävention in acht Abteilungen gegliedert, wovon (im Gegensatz zu den meisten Landeskriminalämtern in Deutschland mit ihren rein administrativen Aufgaben) fünf ermittlungsführend sind, z. B. bei Schwer- und schwerstkrimineller und überregionaler Täter*innen- und -gruppen. Darüber hinaus werden hier jährlich für Berlin die „Polizeiliche Kriminalstatistik“ (PKS) erstellt, die alle der Polizei bekannt gewordenen strafrechtlichen Sachverhalte zusammenstellt sowie die Zahlen zur „Politisch motivierten Kriminalität“ (PMK) und ein Kriminalitätsatlas, der die Verteilung in Berlin aufzeigt (siehe: <https://www.kriminalitaetsatlas.berlin.de/K-Atlas/atlas.html>).

Im Rahmen der Berliner Polizeistudie wurde in drei Polizeiabschnitten der Direktionen Ost, West und City geforscht sowie abschnittsübergreifend in der gesamten Direktion City und auf der Landesebene in einem Dezernat des LKAs. Zu den spezifischen Zuständigkeiten der beforschten abschnittsübergreifenden Dienststelle gehört die Kriminalitätsbekämpfung an bestimmten Orten in der Stadt, die als kriminalitätsbelastet klassifiziert wurden. Das beforschte Dezernat auf Landesebene arbeitet zu fünf Schwerpunkten, sogenannten Phänomenen und ist stadtweit tätig. Es nimmt polizeilich relevante Personen in ihren Netzwerken und/oder entsprechende Gruppierungen in den Fokus. Ziel ist es dabei, einen Überblick über die verschiedenen Szenen zu gewinnen, zu erhalten und wenn möglich, Entwicklungen frühzeitig einschätzen und diagnostizieren zu können, insbesondere um größere Gewalttaten zu verhindern. Für die beiden letzteren Dienststellen melden sich die PB*.

4.2. Dienstbereiche und -orte

Das Betreten der jeweiligen Gelände und Räumlichkeiten markierte als tagtäglich erfahrbare räumliche Grenzziehung auch für uns einen Weltenwechsel, den Eintritt in eine Welt, die uns als Bürger*innen verwehrt und als Forscher*innen zunächst fremd war. Zutritt haben hier nur Polizeibedienstete und Personen, die vorher angekündigt wurden oder per Sprechanlage kurz ihr Anliegen schildern. Es herrscht durchweg eine Einlasskontrolle. Überwacht werden diese Bereiche zudem häufig von innen wie außen mit entsprechenden Kameras. Auf den umzäunten Geländen befinden sich meist mehrere Gebäudekomplexe, in denen die örtliche Kriminalpolizei (Kripo), Schutzpolizei (Schupo), das Abschnittskommissariat (AK) und mitunter eine Gefangenensammelstelle (Gesa) untergebracht sind.

Die meisten Polizeidienstgebäude wirken schlicht und unauffällig, manche sind in den 1960/70er Jahren gebaut worden, einige in historischen Gebäuden untergebracht. Manche Gebäude sind schwer sanierungsbedürftig. So kommt es schon mal zu Wasserrohrbrüchen oder tagelangem Heizungsausfall im Winter. Sanierungen sind mit großer Vorausplanung verbunden, da in andere Räumlichkeiten ausgewichen werden muss und gleichzeitig der 24-Stundenbetrieb zu jeder Zeit reibungslos funktionieren muss.

Von innen sind die Gebäude einfach und funktional mit Büro- und Gruppenarbeitsräumen mit gängigem Büromobiliar und elektronischen Geräten ausgestattet. Die Computerräume werden vor allem für die formellen Schreibarbeiten, die Tätigkeitsberichte, Zuarbeiten und Recherchen genutzt. Alle PB* können die PCs nutzen, sobald sie sich mit ihren persönlichen Daten eingeloggt haben.

Mittlere bis große (und teilweise recht gut ausgestattete) Küchen werden in Eigeninitiative und -regie betrieben. Die Küche ist in vielen Dienststellen einer der wichtigsten Räume. Hier oder im Sozialraum werden neben den Pausen häufig auch die Ansagen vor jeder Schicht getätigt, die Einsätze

nachbesprochen und Geburtstage o. ä. gefeiert. Hier findet sich auch die obligatorische Kaffeemaschine, stehen häufig Sofas oder ein Fernseher. In den zähen Nachtstunden zwischen 3 und 5 Uhr wird letzterer wichtig, um sich, wenn länger nichts zu tun ist, irgendwie wachzuhalten. Ganz selten wird eines der Sofas für einen nächtlichen Powernap genutzt.

Reinigungskräfte tun was sie können, um Küche, Toilette, Schreib- und Sozialräume, die rund um die Uhr genutzt werden, innerhalb des gegebenen Zeitrahmens sauberzumachen ohne unter den Mindestlohn zu geraten. Da dies häufig nicht zu schaffen ist, übernehmen auch PB* solche Arbeiten, z. B. die Reinigung aller Oberflächen und der Computertastaturen.

Die Gruppen- bzw. Versammlungsräume bieten mehr Platz, in manchen Dienststellen für bis zu 30 Personen. In diesen finden vor allem Lagebesprechungen, Teamsitzungen und Fortbildungen statt. Sie werden gelegentlich auch für feierliche Zwecke genutzt. Diese Räume sind technisch zeitgemäß ausgestattet, sodass dort Videokonferenzen und Präsentationen mit Beamer durchgeführt werden können. An den Wänden hängen u. a. Wappen der Berliner Polizei, der eigenen Direktion und der Dienststelle, wie auch eingerahmte Porträtfotos der höchsten bundespolitischen Amtsträger*innen.

Auf den Abschnitten gibt es einen Hauptraum, in dem Anrufe der Bürger*innen und der Einsatzleitzentrale, wenn diese sie nicht direkt an die Funkwagen steuern kann, angenommen und auf die entsprechenden Funkwagen verteilt werden, auch werden hier die eintreffenden und herausfahrenden Streifenwagen über einen Bildschirm abgebildet. Häufig befindet sich an/in diesem Raum auch der Empfang, wo Bürger*innen ihre Anliegen über eine Glaswand, die mit einem Mikrofon ausgestattet ist, mitteilen und in Kontakt mit den PB* treten können. Rund um die Uhr sind hier ein bis zwei PB* zuständig. Daneben dienen diese Räume manchmal auch als Treffpunkt, an dem Ansprachen gemacht oder Gäste empfangen werden.

Hier sitzt auch die*der Schichtleiter*in („W1“). Sie*er hört den Funk mit, wird von der Einsatzleitzentrale („110“) und auch von Bürger*innen angerufen, verteilt Arbeitsaufträge an die Funkwagen und ist für alle Rückfragen, die bei der Arbeit der PB* draußen aufkommen, sowie für die Qualitätssicherung der Berichte, die am Ende jeden Einsatzes geschrieben werden müssen, zuständig.

Es befindet sich auf allen Dienststellen immer auch eine Ausgabestelle für Geräte und Sachen, die für die Einsätze benötigt werden. Ein*e PB*, der sogenannte Fernmelder, ist für diese Geräteverwaltung zuständig. Unter ihrer*seiner Obhut und Aufsicht befinden sich u. a. Funkgeräte, Munition, Waffen, Helme, aber auch medizinische Masken und Boxen für den Transport von Tieren.

Die*der Fernmelder ist auch zuständig für das Laden der Funkgeräte-Akkus bzw. für deren Tausch. Alles, was ausgeliehen wird, wird eingetragen und quittiert.

„Während ich auf meine Weste warte, betritt die Präventionsbeamtin den Raum. Ich höre zwei schnelle klickende Geräusche und frage mich, ob sie ihre Waffe entsichert hat. Sie steckt sie ins Holster und verlässt den Raum, um zu einer Informationsveranstaltung für Senior*innen zu gehen.“ (FB60)

Dienstsport ist in einem gewissen Umfang Teil der Arbeitszeit. So befinden sich in den Dienststellen auch Fitness- und Sporträume mit dazugehörigen Duschen, auch wenn einige nur aus ausrangierten Hometraining und einer Bank mit Gewichten bestehen. Je nach den zeitlichen Möglichkeiten wird Sport in den ersten beiden Stunden des Dienstes oder auch danach gemacht. Alternativ wird auch im Freien gejoggt oder Fahrrad gefahren. Es gibt einige, die für die Fahrt zur Arbeit statt dem Nahverkehr oder dem eigenen Auto das Fahrrad nehmen, um sich so fit zu halten.

4.3. Tagesabläufe

Die Tagesabläufe, v.a. in den Abschnitten, aber auch auf der Direktions- und Landesebene, umfassen Früh- (Spät-) und Nachtschichten. Sie waren auch aufgrund der Pandemie unterschiedlich konzipiert, manche hatten Acht-, manche Zehn- oder Zwölf-Stundenschichten. Exemplarisch beginnt die Frühschicht in den Abschnitten um 6 Uhr morgens und endet um 16 oder 18 Uhr. Es wird auch an Wochenenden und Feiertagen gearbeitet. Dabei arbeiten die PB* ca. vier Schichten die Woche, ein komplett freies Wochenende gibt es nur alle paar Wochen, ein sogenanntes „geschütztes Wochenende“ muss extra angemeldet werden. Bei einem geschützten Wochenende können die jeweiligen PB* nicht für kurzfristige Änderungen eingeplant werden. Der Wochenablauf im Zwölf-Stundensystem ist: Tagdienst, Nachtdienst, Ausschlaftag, frei, Tagdienst, Nachtdienst usw., im Acht-Stundensystem, was üblicherweise das Berliner Modell ist, besteht die Abfolge aus: Frühdienst, Spätdienst, Nachtdienst, Ausschlaftag, Frühdienst usw. Besonders herausfordernd ist der sogenannte „kurze Wechsel“ zwischen Nacht- und Frühdienst, hier ist das Dienstende beispielsweise Mittwoch früh um 6 Uhr, die nächste Frühschicht beginnt dann bereits am Donnerstag wieder um 5.30 Uhr. Die einzelnen Schichten und Einsätze werden von der Dienstgruppenleitung nach Möglichkeit im Einvernehmen mit der Dienstgruppe geplant, eingeteilt und umgesetzt.

Bei der Übergabe erledigt jeweils die noch diensthabende Schicht meist die letzten schriftlichen Arbeiten – wenn nicht noch kurz vorher ein Einsatz gefahren werden muss. Dann versammeln sich alle im sogenannten Sozialraum mit angrenzender Küche oder in der Küche zur Übergabe. Es werden polizeilich tagesaktuelle und einsatzbezogen relevante Informationen ausgetauscht. Manchmal werden die mündlichen Informationen durch

schriftliche ergänzt. Diese Blätter, z. B. mit Fahndungsfotos, der Wettervorhersage oder einem zu beschlagnahmenden Flugblatt, bleiben auf dem großen Tisch liegen, damit alle PB* diese Informationen zur Kenntnis nehmen können. Mit Handy-, Funkgeräte- und Autoschlüsselübergabe übernimmt die nächste Schicht die Verantwortung. Als erstes wird die Ausrüstung des Autos überprüft.

Nach den Einsätzen wird zur Dienststelle zurückgefahren und die Fahrzeuge werden „abgerüstet“ oder übergeben. Je nach Tageszeit und Einsatzlage wird dann in den Büros gleichzeitig geschrieben, d. h. Relevantes aus der Schicht dokumentiert, und gegessen. Eine geregelte Pause gibt es nicht. Auch wenn in den Abschnitten der*die zuständige W1 bei der Vergabe der Einsatzaufträge darauf achtet, dass die, die zuletzt hereinkamen, nicht als erstes wieder herausmüssen, kann es plötzlich erforderlich sein, mit Eile zur häuslichen Gewalt oder Körperverletzung fahren zu müssen, weil eben mehrere Funkwagen vor Ort sein müssen. Dann wird das Essen kalt, der Magen hängt und der Einsatz dauert vielleicht mehrere Stunden. So ist es besser, schon während des Schreibens etwas zu essen.

Die einzelnen Strafanzeigen werden hier auch verschriftlicht. Sie werden je nach Anzahl der Fälle und der diensthabenden PB* untereinander aufgeteilt und gegengelesen, bevor sie an die*den Schichtleiter*in gegeben werden.

Die grundlegenden und zentralen Unterscheidungen, die PB* in ihrem Berufsalltag fortlaufend vornehmen (müssen), betreffen zum einen die Kategorien rund um einen Tathergang, d.h. Täter*innen oder Opfer, relevante oder irrelevante Zeug*innen und strafrechtlich von Belang oder unerheblich, zum anderen bei Kontrollen, d.h. je nach Schwerpunkt und Auftrag entsprechende Verhaltensauffälligkeiten, z.B. bei Verkehrskontrollen Trunkenheit am Steuer. Darauf setzen jeweils Vorgehen, Wahrnehmungen, Prioritäten und alle weiteren Kategorien auf. Sie gehen auch mit gesellschaftlich geteilten Normierungen, Werthaltungen und Ordnungsvorstellungen einher, die je nach gewachsenen sozialen Räumen (z. B. in einer Großstadt, in bestimmten Stadtvierteln, in einer Kleinstadt etc.) auch unterschiedlich ausgestaltet sind. Hier grundsätzlich gegen die eigenen etablierten Routinen, die die Arbeit ja auch erleichtern, anzuarbeiten und an jeden Fall neu heranzugehen, ist eine stete Herausforderung.

Demgegenüber arbeitet die abschnittsübergreifende und in ihrem Zuschnitt einzigartige Einheit einer Direktion nur an bestimmten Orten in der Stadt, die als kriminalitätsbelastet klassifiziert wurden. Bei diesen sogenannten kriminalitätsbelasteten Orten (kbO) handelt es sich um fünf Sozialräume: Warschauer Brücke, Görlitzer Park, Kottbusser Tor, Hermannplatz und Hermannstraße. Die Einheit wurde Anfang 2020 eingerichtet und hat u. a. den Schwerpunkt, eine zunehmende Ausbreitung des Drogenhandels- und Drogenkonsums mit der damit verbundenen Begleit- und Beschaffungskriminalität im öffentlichen Stadtraum zu verhindern. Sie ist in

vier Dienstgruppen mit je rund 35 Personen aufgeteilt. Über die ganze Woche verteilt wird bei insgesamt 40 Wochenstunden à Zehn-Studentage in drei Tagesschichten, d. h. Früh-, Nachmittags- und Nachtschicht, auch am Wochenende und an Feiertagen gearbeitet. Die einzelnen Schichten und Einsätze in den kbO werden unter den vier Dienstgruppen nach dem Rotationprinzip geplant, eingeteilt und umgesetzt. Es wird meist mit zwei bis drei Fahrzeugen à drei bis fünf Personen gefahren. An den als kbO markierten Orten angekommen besteht die Arbeit v. a. darin gegen Drogenhandel- und Drogenkonsum vorzugehen und hier Beobachtungen und Kontrollen durchzuführen sowie Personen bei Strafvergehen zu ahnden. Die Kontrollpunkte waren Parkanlagen, umliegende Bürgersteige und Plätze. Aufgrund der strengen Corona-Schutzmaßnahmen mussten auch in geschlossenen öffentlichen Räumen, wie z. B. Bahnhöfen, Kontrollen durchgeführt werden. Zudem erledigen die PB* auch Aufträge anderer Dienststellen, insbesondere in Bezug auf Aufenthaltsverbote an den genannten Orten. Die Arbeit der PB* erfolgen zu Fuß und in Uniform. Sie sind in Kleingruppen von zwei bis vier Personen unterwegs, gelegentlich kommen auch Zivilpolizist*innen zum Einsatz. Das polizeiliche Handeln besteht in der präsenten und aktiven Beobachtung und daraus folgender Kontrollen an den fünf Orten. So ergeben sich die Einsätze selten aus dem Umstand, dass die Einheit per Funk gerufen wird, wie dies in den Polizeiabschnitten der Fall ist. Nach den Einsätzen wird zur Dienststelle zurückgefahren, die Fahrzeuge „abgerüstet“ und die einzelnen Strafanzeigen verschriftlicht. Diese werden je nach Anzahl der Fälle und den diensthabenden PB* untereinander aufgeteilt und gegengelesen, bevor sie an die jeweilig Zuständigen zur weiteren Verarbeitung verschickt werden.

Im Dezernat des LKA, das in fünf unterschiedlichen Phänomenbereichen und Schwerpunkten tätig ist (derzeit und aktuell: Rechts-, Linksextremismus, Islamismus, Sportgewalt und Organisierte Kriminalität), werden polizeilich relevante Personen in ihren Netzwerken und/oder entsprechende Gruppierungen in den Fokus genommen. Ziel ist es, den Überblick über die verschiedenen Szenen zu gewinnen, zu erhalten und wenn möglich Entwicklungen frühzeitig einschätzen und diagnostizieren zu können, insbesondere um größere Gewalttaten zu verhindern. Die PB* nehmen jeweils selbstständig in ihren Bereichen Kontakt zu unterschiedlich relevanten Personen auf, führen Gespräche, bewegen sich in Zivil aber offen erkennbar, beobachten, observieren, analysieren, prüfen und bewerten. Durch diese fortlaufende Tätigkeit entsteht die sogenannte Szenekunde. Sie sind zudem eine Auftragsdienststelle, die die jeweiligen sachbearbeitenden Dienststellen und entsprechenden Fachdienststellen unterstützen. So führen sie hier auch operative Maßnahmen durch, z. B. Festnahmen, Wohnungsdurchsuchungen. Sie verstehen ihre Tätigkeit sowohl präventiv als auch strafverfolgend. Im Rahmen ihrer Arbeit unterstützen und beraten sie zudem nicht nur die Polizei in Berlin, sondern teilweise auch bundesweit oder international.

Für diese Einheit melden sich PB* freiwillig, durchlaufen verschiedene Ebenen der Bewerbung und eine dreimonatige, spezielle Ausbildung. Insgesamt dauert es dann nochmal bis zu zwei Jahre bis jede*r sich soweit inhaltlich und zielgruppenspezifisch eingearbeitet hat. Es gilt, sich den Überblick über den Phänomenbereich mit den jeweiligen Szenen und bestehenden oder sich entwickelnden Untergruppierungen zu erarbeiten und sowohl die zentralen Personen mit ihren Geschichten und relevanten Daten als auch die Netzwerkstrukturen mit ihren Dynamiken zu kennen und im Blick zu halten.

Die PB* arbeiten in Zivil, ziehen sich jedoch immer vor Ort um und ihre dort deponierte Arbeitskleidung an. Es ist ein fließender Übergang, es wird nach und nach diese (Schutz)Kleidung an- und später wieder abgelegt.

Sie haben in dem Sinne keine Schichten, da sich die Arbeitszeiten an den jeweiligen Aktivitäten der Gruppen, ihren Treffpunkten und an den Aufträgen orientieren. Pandemiebedingt hatten sie Zehn- bis Zwölf-Stundenschichten. Sie kommen im Durchschnitt mindestens zwei Stunden bevor sie rausfahren, machen manchmal Sport, unterziehen sich drei Mal die Woche einem Covid-Test, ziehen sich um und studieren vor allem intensiv die Berichte vom Vortag, die anliegenden Arbeitsaufträge und recherchieren. Normalerweise fahren sie zu dritt im Auto (pandemiebedingt manchmal auch zu zweit), manchmal auch zu viert. Hinterher müssen Streifenverlauf und Berichte geschrieben werden.

Die grundlegenden und zentralen Unterscheidungen, die PB* in dieser Dienststelle vornehmen (müssen), betreffen die Kategorien: zentrale Personen (die im Zentrum des jeweiligen Bereichs tätig sind), relevante Personen (die sich im Umkreis bewegen) und für den Bereich irrelevante Personen. Zudem stehen Veränderungen der jeweiligen Gruppierungen im Zentrum. Sie arbeiten im gesamten Stadtraum an den jeweils relevanten Orten ihres Arbeitsschwerpunktes und müssen dadurch z.T. lange Strecken bewältigen.

4.4. Diversität

Die polizeilichen Personalstrukturen in den Abschnitten und der abschnittsübergreifenden Dienststelle spiegeln bis zu einem gewissen Grad auch die Struktur der sich dort aufhaltenden und wohnenden Bürger*innen in den städtischen Vierteln und Räumen wider. Insgesamt sind in den Abschnitten und der abschnittsübergreifenden Dienststelle je nach Größe ca. 150–250 PB* tätig, die sich jeweils in vier bis fünf Dienstgruppen von 30–35 PB* aufteilen. Der Anteil der PB* mit familiärer Migrationsgeschichte variiert in den begleiteten Dienstbereichen sehr stark. In der Direktion West und Ost liegt der Anteil etwa bei 10–15 Prozent, in der Direktion City und der abschnittsübergreifenden Polizeieinheit zeigt sich die Diversifizierung der Polizei mit ca. 40 Prozent deutlich und damit auch die Mehrsprachigkeit der PB*. So kann neben der polizeilichen Verkehrssprache Deutsch und der Fremdsprache Englisch zudem je nach Bezug u. a. auch türkisch, arabisch,

kurdisch, polnisch oder russisch gesprochen werden. In den beiden anderen Abschnitten und im landesweiten Dezernat mit den spezifischen Arbeitsschwerpunkten sind dagegen nur ca. zehn Prozent der PB* mit familiären Migrationsbiografien tätig. Allerdings teilt sich diese Zuordnung nach den zu bearbeitenden Schwerpunkten unterschiedlich auf, so finden sich z.B. im Phänomenbereich Islamismus ca. 40 Prozent mit familiären Migrationsbiografien, im Bereich Rechtsextremismus bisher keine*r.

Durchgängig sind in den begleiteten Abschnitten etwa zwei Drittel der PB* männlich und ein Drittel weiblich. Dagegen fällt die Anzahl der weiblichen PB* in der abschnittsübergreifenden und der landesweiten Polizeieinheit mit schätzungsweise zwölf und sieben Prozent relativ gering aus. Lässt man die im Durchschnitt 45–50-jährigen Dienstgruppenleiter*innen außen vor, sind die PB* in den begleiteten Dienstgruppen durchschnittlich 30 Jahre alt. In der Personalstruktur nimmt die Diversität in den höheren Dienstgruppen (noch) ab. So wird diese zunehmend männlich und *weiß*. Darüber hinaus sind LGBTQ*-Positionalitäten und Menschen mit BeHinderung kaum sichtbar bzw. Thema.

Die meisten sind ausgebildete Schutzpolizist*innen im mittleren Dienst. Ihre dafür zweieinhalb Jahre andauernde Ausbildung haben sie an der Polizeiakademie absolviert. Andere sind den Berufsweg des gehobenen Dienstes über das Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Recht im Fachbereich 5 (Polizei und Sicherheitsmanagement) gegangen, die von der Ausbildung her theoretischer angelegt ist. In den Dienstgruppen befanden sich auch Polizeianwärter*innen im Praktikum, aber auch welche, die dabei waren, sich zu Führungskräften zu qualifizieren. Manche der PB* hatten bereits Vorerfahrungen in anderen Dienststellen oder Polizeihundertschaften gemacht. Einhellig berichten PB* dass sie sich erst durch die Arbeit in der polizeilichen Praxis, sozusagen auf der Straße zu PB* qualifiziert hätten und polizeiliche Qualifikationen ein stetiger Lernprozess seien, der auf Berufs- und Lebenserfahrung basiere. Einzelne sind in beruflichen Interessenvertretungen organisiert, wie z. B. der Gewerkschaft der Polizei (GdP) oder der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), die Mitglieder im Bundesgewerkschaftsdachverband Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) sind.

4.5. Sozialraum der Abschnitte

Die Polizeiabschnitte umfassen mehrere Ortsteile, die Flächen sind unterschiedlich groß, bei manchen dauert die Fahrt vom Norden in den Süden eine halbe Stunde, selbst wenn es sich um eine Eilfahrt³⁸ handelt. Die Arbeit, aber auch die personelle Zusammensetzung, auf den Abschnitten ist erheblich von der örtlichen Lage und der Sozialstruktur der jeweiligen Stadtviertel beeinflusst. Räumlich und sozial sind die Abschnitte vielseitig aufgestellt. Die

³⁸ Bei Fahrten „mit Eile“ müssen die Einsatzorte schnell erreicht werden, sodass die PB* sich über die Regeln der StVO hinwegsetzen dürfen und mit erhöhter Geschwindigkeit und Blaulicht, z. T. mit Martinshorn fahren.

Wohnmöglichkeiten reichen von Villenvierteln an Badeseen, über Mietskasernen der Gründerzeit, Einfamilienhäusern bis zu ausgedehnten Plattenbausiedlungen. Kleingartenanlagen sind an unterschiedlichen Stellen in den Stadtteilen zu finden. Es gibt zum Teil große Einkaufszentren, in denen öfter die Polizei gerufen wird, weil Jugendliche auffällig geworden sind, oder weil es zu einem Ladendiebstahl, meist in Lebensmittelläden/Supermärkten oder Drogerien, kam. An den Ortsrändern finden sich auch dörflich anmutende Teile, in denen Gutsarbeiterhäuser und Bauernhöfe zu finden sind. Somit existieren sowohl dichter besiedelte, engere Räume neben weiträumigen Ortsteilen mit Grünflächen und weniger Einkaufsmöglichkeiten. Mit den unterschiedlichen Orten gehen auch unterschiedliche finanzielle und soziale Umstände einher. Es existieren Wohngegenden mit bildungs-bürgerlichen, akademisierten Haushalten, aber auch kleinbürgerliche Verhältnisse sowie einkommensschwache Haushalte. Insgesamt spielen in den Sozialräumen für die Polizeiarbeit häufig letztere und der Faktor Einkommen, aber auch Aufenthaltsstatus und Migration eine Rolle, da sie hier am meisten gerufen werden.

Kennzeichnend für die als kriminalitätsbelastet deklarierten Orte ist, dass diese Anziehungs- und Knotenpunkte sowohl für Tourist*innen und zunehmend besser verdienenden Anwohner*innen als auch für marginalisierte und sozial-rechtlich deprivilegierte Menschen, u. a. obdachlose, arbeitslose, geflüchtete und arme Menschen sind. Auffällig und sichtbar ist dies, u.a. durch die Präsenz von Drogenhändler*innen- und -konsument*innen, durch Bettler*innen, Flaschensammler*innen, Geflüchtete und Obdachlose. Sie arbeiten, verweilen, schlafen oder zelten im öffentlichen Raum auf den Straßen, Plätzen oder Bahnhöfen. Die sozialen und rechtlichen Ungleichheitsverhältnisse zwischen Wohlstand und Elend, Privilegierung und Marginalisierung treten an diesen Orten als gesellschaftliche Verwerfungen in besonderer Weise offen und sichtbar zu Tage. Sie verstärken sich für bestimmte marginalisierte Gruppen und BPoC durch die intersektionale Verschränkung mehrerer Diskriminierungen, z.B. Klassismus, Rassismus und Gender. Hier entstehen soziale Konflikte in und mit denen durchaus Diskriminierungen und Rassismen stadträumlich ihren Ausgangspunkt nehmen können. Eine politische Maßnahme diesem Zustand zu begegnen, besteht darin, durch polizeiliche Präsenz und Kontrollen, u.a. durch Platzverweise, Strafanzeigen und Festnahmen, wieder ein Stück weit für öffentliche Sicherheit, Ruhe und Ordnung zu sorgen.

4.6. Auf dem Weg

Auf dem Weg zu etwas bezeichnet die Vorphase, den Zeitraum in den Abschnitten vom Eingang eines Einsatzbefehls bis zum Eintreffen am jeweiligen Einsatzort. In dieser Phase bereiten sich die beteiligten PB* mental wie physisch auf Grundlage der jeweils erhaltenen Informationen auf die konkret anstehende Aufgabe vor. In den Abschnitten erhalten die PB* entweder während der Streifenfahrt über Funk von der Einsatzleitstelle den

Auftrag bzw. Einsatzbefehl oder im Polizeigebäude direkt von der*dem Schichtleiter*in. Dabei lassen sich zwei Arten unterscheiden: eine ruhige(re) Vorphase bei nicht eilbedürftigen Einsätzen sowie eine stressigere bei eilbedürftigen Einsätzen. Erstere sind Einsatzlagen bei denen die PB* zügig, aber ohne Blaulicht anfahren, weil diese nicht dynamisch sind und für niemanden eine Gefahr für Leib und Leben besteht. Es handelt es sich hier überwiegend um Ruhestörungen, Hausfriedensbruch, Unfälle und Ladendiebstähle oder falschparkende Autos. Häufig hat ein*e Anrufer*in das Ganze gemeldet und erwartet die PB* vor Ort oder ist telefonisch für Rückfragen erreichbar. So wissen die PB* relativ genau, was sie am Einsatzort erwartet und können sich entsprechend während der Anfahrt auf den Einsatz vorbereiten. Bei Unfällen oder Ladendiebstahl werden beispielsweise die benötigten Vordrucke herausgesucht. Oder bei einem Hausfriedensbruch werden Handschuhe angezogen, weil es bei solchen Einsätzen größtenteils um Obdachlose geht, die aus Hauseingängen, Treppenhäusern oder U-/S-Bahnhöfen zu verweisen sind und man hierbei eventuell mit körperlichem Einsatz und Zwang nachhelfen muss. Außerdem verhandeln die beteiligten PB* während der Fahrt diskursiv ihre Erwartungen und Handlungsoptionen auf Grundlage der erhaltenen Informationen sowie ihrer eigenen Erfahrungen.

Die eilbedürftige Vorphase ist durch die Inanspruchnahme der Sonderwege-rechte (Blaulichtfahrt) gekennzeichnet, hier werden zwar auch Einsatzvorbereitungen auf Grundlage erhaltener Informationen getroffen, diese aber unter erhöhtem Zeitdruck und Stresslevel. Die mentale wie physische Vorbereitung auf eine dynamische und wahrscheinlich eher schwierige Einsatzlage vollzieht sich während des eiligen und konzentrierten Manövrierens durch den Straßenverkehr. Bei dieser Art von Einsätzen handelt es sich häufig um häusliche Gewalt, Körperverletzungen oder Raubüberfälle, die gerade, d. h. gegenwärtig, stattfinden oder stattgefunden haben, wo die Tatverdächtigen noch vor Ort sind oder sich im Nahbereich auf der Flucht befinden. Dies hat zur Folge, dass die PB* in solchen Fällen mit der Anwendung körperlichen Zwangs rechnen und sich entsprechend auf der Anfahrt darauf vorbereiten, indem sie z. B. ihre Handschuhe anziehen und/oder diskutieren, ob das Einsatzschild aus dem Kofferraum genommen werden muss. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn gemeldet wird, dass Personen mit Messern bewaffnet sind oder mit gefährlichen Gegenständen (z. B. Flaschen, Pyrotechnik, Steinen) werfen. Dann dient das Einsatzschild zum Eigenschutz und als Einsatzmittel, weil man sich mit dem Schild den Personen nähern kann und sie z. B. gegen eine Wand drücken und anschließend überwältigen kann.

Die besondere Herausforderung der Vorphasen, insbesondere auch der stressigen ist, dass sich die PB* überwiegend auf Basis sehr weniger Informationen auf die Lage am Einsatzort vorbereiten müssen und dies teilweise, aufgrund aufgeregter Zeug*innen oder Betroffener, zu Miss-

verständnissen, Fehlannahmen, Irritationen und/oder besonderen Herausforderungen führt. Je detaillierter und präziser die Informationen sind, desto besser kann sich mental wie physisch auf den bevorstehenden Einsatz vorbereitet werden und desto besser können die erhaltenen Informationen sinnvoll verarbeitet werden. Sie helfen dabei, sofort nach dem Eintreffen am Einsatzort die richtigen Handlungsentscheidungen zu treffen. Der Mangel an Information kann verstärkt implizite Deutungsmuster hervorbringen, die gewissermaßen einspringen. Besonders herausfordernd ist dabei, dass diese Vorbereitung während der Anfahrt zum Einsatzort geschieht, man gleichzeitig sicher durch den Straßenverkehr manövrieren muss.

In dieser Phase sind Informationen darüber wichtig, ob die beteiligten Personen polizeilich bekannt sind. Werden sie als alkoholisiert, unter Drogen stehend und/oder als aggressiv beschrieben? Sind sie bewaffnet? Besteht Gefahr für Leib und Leben? Aber auch Kleidung und körperliche Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Haarfarbe sind wichtige Informationen, ebenso der konkrete Einsatzort oder Konflikt. Es gibt bestimmte öffentliche Räume (Parks, Plätze, Straßenzüge oder Wohnblöcke) die bei den PB* bekannt sind, wo sie aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung oder aufgrund kollegialer Erzählungen damit rechnen, dass sie bei Einsätzen behindert oder gar angegriffen werden. Sie sprechen hier von einem „polizeifeindlichen Klientel“ (PB*C22). An diesen Orten rechnen sie damit, dass sie aus dem Nichts mit Gegenständen beworfen werden oder größere Personengruppen in Polizeimaßnahmen eingreifen können. Manchmal sind auch Wohnhäuser oder Adressen bekannt, weil dort Personen leben, mit denen sie häufiger zu tun haben (PB*C22). Auch dies wird entsprechend in der Vorphase bei der Einsatzvorbereitung berücksichtigt.

Bei diesen Einsatzmeldungen wird nun häufig bei der genaueren Beschreibung von Tatverdächtigen oder gesuchten Personen auch die mutmaßliche oder tatsächliche Nationalität oder zugeschriebene ethnisch-kulturelle Herkunft genannt. Informationen, die für die PB* in der Vorphase offensichtlich eine gewisse Relevanz haben. So dienen sie einerseits dazu, Personen am Einsatzort schnell identifizieren zu können, z. B. gleich nach dem Eintreffen zu sehen, wer die vermuteten Täter*innen, wer die Opfer und wer die Zeug*innen sind. Dabei werden entsprechende Vorstellungen abgerufen und genutzt, zum einen aus der polizeilichen Erfahrung im „eigenen“ Abschnitt oder Schwerpunkt des Tätigkeitsbereiches und zum anderen aus dem gesellschaftlich vorhandenen und geteilten Wissensreservoir. Nur bei polizeibekanntem Personen wird die Information zur Herkunft oder Nationalität nicht oder nur selten genannt, hier reicht die Nennung der jeweiligen Namen, die bereits einen Hinweis darauf geben. Zudem schien die PB* hier häufig zu wissen, was und wer sie erwartet.

Zum anderen sind diese Information offensichtlich hilfreich, um mögliche Handlungen und Handlungserwartungen der betreffenden Personen antizipieren zu können und sich auf mögliche Einsatzszenarien vorzubereiten,

z. B. dass es Sprachbarrieren geben könnte, weil erwartet wird, dass die angetroffenen Personen der deutschen Sprache nicht mächtig sind oder man mit Widerstandshandlungen rechnet, weil beispielsweise „besoffene russische Männer (PB*C3) oder Engländer (PB*E3) zur Gewalttätigkeit neigen“. Diese Einschätzungen speisen sich neben einem allgemeinen, gesellschaftlich geteilten Wissen über das Aggressionspotenzial betrunkenen Männer, insbesondere über betrunkene Russen oder Engländer, auch aus dem beruflichen Wissen und der Erfahrung der PB*. Sie kennen viele russisch sprechende Obdachlose oder englische Clubbesucher in betrunkenem und aggressivem Zustand aus ihrem Polizeiabschnitt. Zu fragen ist sicherlich, ob es sich bei der Bezeichnung „die Russen“ oder „die Engländer“ jeweils um die Personengruppe handelt, mit denen sie konkret in ihrem Alltag zu tun haben, oder ob sie damit „Russen“ oder „Engländer“ im Allgemeinen meinen. Letztendlich spielt für die PB* diese Unterscheidung in ihrem beruflichen Alltag keine Rolle. Wichtig ist vielmehr, inwieweit und in was für einem Verhältnis die Kategorien „besoffen“ und „russisch“ bzw. „englisch“ im Hinblick auf das konkrete, faktische Vorgehen stehen, d. h. inwieweit sie Auftreten und Handlungen, die wertschätzend neutral sein sollten, sowie Maßnahmen zur Eigensicherung beeinflussen. So wären hier Reflexionen jenseits des Erfahrungswissens darüber wichtig, dass und in welcher Form diese Deutungen und Kategorien gebildet werden. Die PB* scheinen sich dieser Kategorisierungen und ihres Wissensbestandes in den wenigsten Fällen bewusst zu sein, so werden die Bezeichnungen z. B. selten ironisch oder in einer Überzeichnung aufgebrochen, sondern scheinen stimmig und zutreffend. Diese Informationen werden bei manchen der beforschten PB* hingenommen, sie verweisen zum einen auf ein gesellschaftliches, kollektiv geteiltes Wissen und zum anderen auf ein gemeinsames berufliches Erfahrungswissen, die sich in gewisser Weise decken. So spielen diese Informationen bei der Beurteilung der kommenden Einsatzlage eine entsprechende Rolle. Beide Wissensbestände gälte es sich bewusst zu machen, eine gewisse Distanz einzunehmen, um reflektieren zu können - eine doppelte Aufgabe und Herausforderung.

Hier besteht durchaus die Gefahr, dass sich zum einen gesellschaftlich akzeptierte, generalisierende, pauschalisierende und rassistische Zuschreibungen in der Polizei reproduzieren und weiter verfestigen, weil Verhalten an Nationalität und/oder kulturelle/ethnische Herkunft geknüpft wird. Zum anderen werden aufgrund dessen unter Umständen Situationen und Personen falsch eingeschätzt, zum Nachteil der betroffenen Menschen und/oder zum Nachteil im Hinblick auf die Eigensicherung. Denn Nationalität und/oder ethnisch/kulturelle Herkunft sagen wenig über individuelles, abweichendes oder auch kriminelles Verhalten aus, da für entsprechendes Verhalten neben individuellen Hintergründen, vor allem Interaktionen, Deutungen und Strukturelles ursächlich sind. Zu Irritationen führen solche Informationen nur, wenn die PB* mit der Information nichts anfangen konnten, weil sie z. B. nicht wussten wie ein „rumänisches Kind aussieht“ oder eben „alle hier im Kiez so aussehen“ (FC12).

Deutlich anders gestaltet sich dies in den Tätigkeitsfeldern, die schwerpunktmäßig zu bestimmten Gruppierungen arbeiten. Hier liegt die Herausforderung darin, eine fortlaufende Differenzierung in zweifacher Hinsicht zu leisten, zum einen, dass bereits im Vorfeld und fortlaufend eine Kategorisierung und Problematisierung von bestimmten Gruppen stattfindet, z. B. die Gruppe der Fußballfans oder der Islamist*innen und zum anderen innerhalb der jeweils fokussierten Gruppierungen nochmals unterschieden werden muss, z. B. im Hinblick auf die gewalttätigen oder -bereiten Personen oder Gruppen. Da sich hier sehr genau, detailliert und über Jahre hinweg mit den jeweiligen Szenen beschäftigt wird, sind häufiger Formen von Reflexionen oder ironische Brechungen zu finden, da die jeweils fokussierten Gruppierungen eine gewisse Spannbreite aufweisen und qua Auftrag notwendiger Weise differenziert werden muss.

4.7. Eigensicherung

Die Eigensicherung spielt eine zentrale Rolle im Dienstalltag der PB*, insbesondere von jenen, die durch ihre Uniform direkt als solche zu erkennen sind. So wird auch als erste Handlung die Schutzweste angezogen, sobald sie einen Einsatzbefehl bekommen oder auf Streifenfahrt gehen und bis zum nächsten Aufenthalt auf der Wache oder dem Abschnitt nicht mehr abgelegt. Die Weste schützt nicht nur, sondern markiert auch, dass zu jeder Zeit und bei jedem Einsatz etwas passieren kann. Aufgrund dessen achten die PB* immer auch auf den eigenen Schutz, z. B. sich aus sicherheitstechnischen Gründen nie direkt vor eine Wohnungstür zu stellen, sondern immer seitlich dazu, oder auch bei bestimmten Einsätzen immer die Schusshand schon über der Dienstwaffe zu halten. Dies tun sie durchaus in dem Bewusstsein, dass in 99 Prozent der Fälle, z. B. bei Ruhestörungen, nichts passiert und man ohne weitere Vorkommnisse den Einsatzort wieder verlässt. Aber es kann auch anders sein. So erzählt ein PB*(C18), „dass es vor einiger Zeit einen Fall von Ruhestörung in Spandau gab. Die Kollegen seien da hin, hätten an der Tür geklopft, der Bewohner habe aufgemacht und der Kollegin sofort mit einer Eisenstange ins Gesicht gehauen. Diese sei schwerverletzt ins Krankenhaus gekommen“ (FC7).

Eine weitere Maßnahme, die u. a. der Eigensicherung dient, ist es nach dem Eintreffen am Einsatzort zu versuchen, die Situation „einzufrieren“ indem Tatverdächtige z. B. körperlich eingekreist werden. Das dient insgesamt dazu, die Einsatzsituation unter Kontrolle zu behalten. Täter*innen, Opfer und Zeug*innen werden damit am Ort gehalten. So können sie identifiziert und den Tatverdächtigen mögliche Fluchtwege versperrt werden. Diese Maßnahme kommt meistens dann ins Spiel, wenn sich die Einsatzlage im öffentlichen Raum befindet, kann aber durchaus auch in Innenräumen stattfinden. Das Einfrieren unterscheidet sich im Grundzug nicht. Mögliche Fluchtwege werden durch PB*, die sich mit etwas Abstand (einige wenige Meter) um die betreffenden Personen stellen, abgeschnitten. Anschließend

werden die Personen nach Gruppen voneinander getrennt. Opfer und Zeug*innen dürfen häufig den Kreis verlassen und werden dann neben diesem befragt. Die Täter*innen müssen bis zum Ende der Maßnahme im Kreis verbleiben. Sie werden dort meist von einer*m PB* durchsucht, belehrt und befragt und über Funk werden die Personalien überprüft. So entsteht ein Zirkel der mit Verdacht belegten Inkludierten und aussortierten Exkludierten, der in Kontrollsituationen je nach Zuteilung auch durchaus Diskriminierungen und Rassismen erzeugen kann. Mit diesem körperlichen Umstellen unterstützen die PB* einerseits und vor allem die Eigensicherung derjenigen PB*, die direkten Kontakt mit den Tatverdächtigen haben, und schützen diese andererseits auch vor möglichen Störungen durch außenstehende Dritte. Diese körperliche Aufstellung ist nicht nur bei Einsätzen mit mehreren sondern auch bei zwei PB* zu beobachten. Auch dort wird versucht durch bestimmtes körperliches Aufstellen die Situation unter Kontrolle zu behalten und dadurch die Eigensicherung zu gewährleisten.

Beim körperlichen Einkreisen zeigt sich eine weitere Standardmaßnahme der Eigensicherung: Abstand zu halten. Die PB* versuchen meist, eine gewisse Distanz zu den betreffenden Personen zu wahren. Körperliche Nähe wird gemieden, außer wenn sie aus Sicht der PB* notwendig ist und man durchsuchen, festnehmen oder ruhigstellen muss. Ansonsten hält man meistens eine Armlänge Abstand um jederzeit handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Dennoch wird davon ab und an auch abgesehen, wenn es die Situation nach Einschätzung der*des kommunizierenden und handelnden PB* entschärft und durch körperliche Nähe eher eine Deeskalation ermöglicht wird, die damit letztlich auch zur Eigensicherung beiträgt. So verabschiedete sich beispielsweise ein PB* von einem Mann, der randaliert hatte, mit einer Umarmung und besprach anschließend im Wagen nochmal den Einsatz. Er sagte, dass der Mann irgendwie Stimmungsschwankungen hatte, aber dies wohl daran lag, dass seine Mutter gerade gestorben war. (FC18)

Eine weitere Maßnahme der Eigensicherung (und nicht nur der Fluchtverhinderung) besteht auch im Anlegen von Handfesseln. Dies geschieht in der Regel, wenn Tatverdächtige im Einsatzfahrzeug zum Abschnitt oder in die Gefangenenensammelstelle (Gesa) gebracht werden oder am Einsatzort ruhiggestellt werden müssen. Grundsätzlich gilt, dass aus Eigensicherungsgründen Tatverdächtigen im Dienstfahrzeug immer Handfesseln angelegt werden sollen, dennoch wird auch darauf je nach individueller Einschätzung der Situation, der Person und der Lage von einzelnen PB* manchmal verzichtet, um z.B. Eskalationen zu vermeiden oder auch Vertrauen aufzubauen. Die stößt nicht immer auf Zustimmung der jeweilig dabeistehenden Kolleg*innen.

„Ja, dann passen sie mal auf, dann mache ich Ihnen jetzt ein Angebot, wir machen das draußen ohne Handschellen und Sie verhalten sich ruhig.“ Der

Tatverdächtige sagt, dass er mitmachen würde. Wir gehen also raus und stehen neben der Bar. (FA15)

„Handschellen sind aber nicht nötig, Sie sind ja kooperativ und bleiben es doch auch, oder?“ Was der Tatverdächtige bejaht.“ (FC21)

Eine weitere Standardmaßnahme der Eigensicherung ist, dass bei Einsätzen in Häusern die Haupteingangstür so befestigt wird, dass diese nicht von alleine zufallen kann. Dadurch erhalten nachkommende PB*, aber auch Einsatzkräfte der Feuerwehr oder des Rettungsdienstes problemlos Zutritt zum Einsatzort und in einem Worst-Case-Szenario (wenn man z. B. angegriffen oder beschossen wird) kann man den Ort auch schnell wieder verlassen. Auf diese Maßnahme wurde selten bei einem Einsatz in Wohnhäusern verzichtet.

Eigensicherungen sind unzweifelhaft notwendig, stellen aber erstmal eine Distanz her. Sie garantieren eine Handlungssicherheit auf Seiten der PB*, produzieren aber eine Handlungsunfähigkeit auf Seiten der von einer Maßnahme betroffenen Menschen. Damit besteht ein Ungleichgewicht und Machtgefälle hinsichtlich eigener Bewegungs- und Gestaltungsmöglichkeiten in einer Situation, die die davon Betroffenen ganz konkret einschränkt. Darüber sollten sich PB* bewusst sein. Mit besserer Einschätzung der Lage und der involvierten Personen sollte es möglich sein, professionell je nach Bedarf Nähe und Distanz seitens der PB* flexibler zu regulieren, da jegliche Deeskalation letzten Endes zur Eigensicherung, zur Verhinderung von Missverständnissen, zur Verhältnismäßigkeit, zum Vertrauen in polizeiliche Maßnahmen und letztlich auch zu einer wertschätzenden Grundhaltung beiträgt und damit ermöglicht, auch Diskriminierungen zu minimieren.

4.8. Bürger*innen, Tatverdächtige, Zeug*innen und Opfer

Tatverdächtige und u. U. Zeug*innen werden häufig umfassend als „polizeiliches Gegenüber“ bezeichnet. Es sind diejenigen, die die Polizei gerufen haben oder solche, weswegen die Polizei gerufen wurde. Der Begriff ist innerhalb der Polizei etwas umstritten und wird nicht von allen befürwortet, da er sehr stark ein „Ihr“ und „Wir“ aufmacht. Er wird aber in Berichten vielfach genutzt. Laut Aussage von PB* hängen polizeiliche (Kontroll-)Maßnahmen auch vom Handeln und den Aktionen bzw. Reaktionen der betreffenden Menschen ab (PE1). Die Situation wird in einer fortlaufenden Interaktion hergestellt, bei der nicht immer genau zu sagen ist, wer jeweils agiert und reagiert. Für die PB* ist u. a. wichtig, ob sich die betreffende Person kooperativ zeigt, ihren Anweisungen Folge oder Widerstand leistet, respektlos oder provokativ auftritt. Wichtig bei polizeilichen Kontrollen ist außerdem, ob sich die Personen ausweisen können (PE1). So besteht auf beiden Seiten eine gewisse Erwartungshaltung hinsichtlich des Verhaltens, seitens der PB* gegenüber den Menschen in der Stadt und umgekehrt. Im

Kontakt mit den PB* konnten sehr unterschiedliche Reaktionen beobachtet werden, die von ruhig bis fordernd, aggressiv und von ängstlich bis kritisch rangierten. Deutlich spürbar ist es, wenn Menschen bereits vielfach mit der Polizei zu tun hatten und entsprechend kundig waren.

So machen beispielsweise Konsument*innen schwerer Drogen wohl häufiger Erfahrungen mit der Polizei, sie positionieren sich für eine Durchsuchung bereits entsprechend ohne Aufforderung (FB10). Auch werden stark alkoholisierte Menschen, insbesondere wenn sie obdachlos sind, häufiger von PB* angesprochen und gegebenenfalls ins Krankenhaus gebracht (FB9). Obwohl es diese durchaus routinierten Interaktionen zwischen PB* und Drogen- bzw. Alkoholkonsument*innen gibt, stellen sie eine Herausforderung dar, da Betäubungsmittel und Alkohol das Verhalten verändern und enthemmen. Teilweise ist durch den Drogenkonsum das Schmerzempfinden stark herabgesetzt, sodass die Verletzungsgefahr, z. B. bei Festnahmen, ansteigt. Zudem wird durch Drogenkonsum die Situation sowie das eigene Verhalten anders wahrgenommen und eingeschätzt: „Ich hab` doch nichts gemacht! Ich war einfach nur spazieren, die [gemeint sind die PB*] haben mich einfach angegriffen!“ (FB5). Häufig sind auch aggressive und abwehrende Reaktionen von Alkoholkonsument*innen zu beobachten, die mit extremen Beschimpfungen und Drohungen einhergehen: „Ich ficke dich, du Hurensohn, du kennst mich nicht, dafür wirst du büßen.“ (FA13) Abwehrende Reaktionen beinhalten außerdem, dass beschuldigte Personen ihr Telefongespräch weiterführen, den PB* Vorwürfe machen oder die PB* nicht ausreden lassen (FB12, FC23).

Andere wiederum sind ruhig im Kontakt mit Polizei und zeigen keine größere Aufregung, z. T. wurde die Arbeit fortgesetzt, während die PB* noch ihren Bericht oder ihr Protokoll ausfüllen (FB5). Andere äußern, dass sie bereits häufiger Kontakt mit der Polizei hatten und öffnen sich in einer ruhigeren Atmosphäre, erzählen aus ihrer Familiengeschichte und sind kooperativ.

„Der Tatverdächtige fängt an zu erzählen, dass er zwei Jahre einsaß, schon erkennungsdienstlich behandelt wurde, also Fotos von ihm vorhanden seien und fragt den PB*(A21) dann nach gewissen Namen, ob er die kennen würde. PB* verneint das. Das seien Berliner Anwälte. Wegen Vorurteilen ihm gegenüber müsste er das wissen, denn er sei Kurde. Er erzählt auch von seiner Familie. Dass seine Mutter ihn ‚gestochen‘ und sein Vater ihm auf den Kopf getreten hätte, so sei er aufgewachsen. Er sei jetzt 30 und versuche sich zu bessern. Er sagt auch, dass er wisse, dass die Polizei einen Spielraum hätte in ihren Handlungen, dass die Polizei gewisse Dinge nicht machen müsste. Andere Polizeikollegen wären da anders drauf gewesen, ‚nicht so mit viel sprechen wie jetzt.‘“ (FA15)

Darüber hinaus können sich Passant*innen, die vorher nichts oder nicht direkt mit dem Geschehen zu tun hatten, einschalten und polizeilichen relevant werden. Dies kann z. B. durch (heimliches) Filmen der Situation oder Eingreifen in die polizeiliche Maßnahme oder durch Ansprechen der PB* bzw. des Betroffenen der polizeilichen Maßnahme passieren (FA143).

Demnach sind PB* bei Einsätzen im öffentlichen Raum insgesamt gefordert, unterschiedlichste Interessen zu berücksichtigen: Tatverdächtige haben ein berechtigtes Interesse, dass ihre Privatsphäre gewahrt bleibt oder wenn es sich um eine bedrohliche Situation handelt, dass die PB* für Sicherheit sorgen, z. B. auch bei einem Wohnungsbrand das ungestörte Arbeiten der Feuerwehr sicherstellen. Es kann andererseits aber auch Zeug*innen einer polizeilichen Maßnahme geben, denen die*der Tatverdächtige ablehnend gegenübersteht, so dass es hilfreich ist, wenn die PB* dazwischen stehen. Passant*innen wiederum, die PB* bei der Arbeit beobachten oder auch filmen – sei es aus Sensationslust oder weil sie sich als kontrollierendes Regulativ verstehen – haben das Interesse, Maßnahmen im öffentlichen Raum zu beobachten. Sie sind meist davon überzeugt, dass sie, sofern sie die polizeilichen Maßnahmen nicht stören, das auch tun dürfen.

Inwiefern Bild- und Videoaufnahmen von PB* gestattet sind, ist Gegenstand andauernder (auch vor Gericht geführter) Auseinandersetzungen. Zwar sagt der Pressesprecher der Berliner Polizei, dass Aufzeichnungen wie Bild, Video und gegebenenfalls Ton durch Dritte grundsätzlich kein Einschreiten durch die Polizei rechtfertigen. Vor allem Bildaufnahmen seien in der Regel zulässig (Memarnia 2021). Die Gewerkschaft der Polizei wiederum differenziert – zwischen Aufnahme und Veröffentlichung, weiterhin danach, ob es sich um eine „normale Diensthandlung“ oder um ein besonderes Ereignis handelt. Je nachdem ist die Interessensabwägung zwischen dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der PB* und dem öffentlichen Informationsinteresse (welches sich weiterhin unterscheidet, je nachdem, ob sich um eine Privatperson oder ein*e Medienvertreter*in handelt) ein anderes (Polizei. Dein Partner 2013). Die rechtliche Situation ist also durchaus kompliziert, wird durch aktuelle Rechtsprechungen immer wieder verändert und ist sehr wahrscheinlich weder allen PB* noch allen Bürger*innen jederzeit aktuell präsent (vgl. auch Kapitel 4.9).

Den PB* kommt nun die Aufgabe zu, die Rechte der Bürger*innen, des Tatverdächtigen, der Zeug*innen und Opfer und ihre eigenen Grundrechte zu schützen. Aufgrund ihres besonderen Status' müssen sie für ihr Verhalten nicht nur strafrechtliche, sondern auch disziplinarrechtliche Konsequenzen fürchten.

So kann es schwierig sein, Erklärung für Außenstehende zu geben, wenn es aus ermittlungstaktischen Gründen ungünstig bzw. aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Wenn dann die Außenstehenden beharrlich bleiben, führt das u. U. zu schwierigen Situationen. Bürger*innen, die sich in eine polizeiliche Maßnahme einmischen, auch wenn keine akute Gefahr für Leib und Leben besteht und auch wenn sie nur dabeistehen und beobachten, werden in der Regel als belastend erlebt (FB23). Manchmal behindern sie auch die PB* bei ihrer Arbeit (FA13). Wie bereit und geduldig PB* sind, dies den dabeistehenden Personen zu erklären, ist unterschiedlich. Manche PB* werden wütend und können oder wollen die Maßnahmen nicht erklären, manche machen verbal mit

neugierigen Bürger*innen auch sehr kurzen Prozess (vgl. FC9), manche erklären wiederum sehr geduldig das eigene Vorgehen (FE4, FC20). Manchmal entpuppen sich dann die diskutierenden Bürger*innen als unterstützend. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Drogen, Alkohol, psychische Erkrankungen, Sprache und fehlende Rechtskenntnisse das Verhalten von Betroffenen polizeilicher Maßnahmen und damit die Interaktionen beeinflussen.

4.9. Rechtlicher Wissensgap seitens Bürger*innen

Es stellte sich bei vielfältigen Einsätzen immer wieder mal die Frage, inwieweit Bürger*innen über die Aufgaben und Pflichten von Polizei, die Grundlagen von Polizeiarbeit Bescheid wissen (müssen). Die Frage, was Polizei rechtlich tun darf oder nicht, stand dabei zentral im Raum, weniger die, was Polizei eigentlich rechtlich tun muss, d. h. nicht unterlassen darf. Zudem scheinen Bürger*innen über ihre eigenen Rechte und Pflichten eher wenig Bescheid zu wissen. So fehlen nicht nur manchen Menschen, die nicht in Deutschland aufgewachsen und sozialisiert sind, sondern auch jenen, die hier sozialisiert sind, teilweise grundsätzliche Kenntnisse der deutschen Verfassung, der Gewaltenteilung und des deutschen Rechts.

Aufgrund dieser fehlenden Grundlagen und (Rechts-)Kenntnisse sind sich Bürger*innen zum einen dann nicht bewusst, dass ihr Verhalten eine Straftat darstellt, beispielweise wenn jemand beim Ausparken ein anderes Auto beschädigt hat und damit verpflichtet ist, nicht nur einen Zettel mit den Kontaktdaten zu hinterlassen, sondern die Polizei zu rufen. Gleiches gilt für das Umfahren eines Straßenschildes, das unverzüglich zu melden ist, da es sonst als Unfallflucht gilt (FB28). Andererseits wird die Polizei gerufen, wenn sie gar nicht zuständig ist, z. B. um eine Drogen konsumierende Frau aus einem Hausflur zu vertreiben (FC8) oder Autos, die die Busspur zuparken, zu entfernen (FC15).

Auch kann neben fehlendem Wissen bezüglich der Zuständigkeiten für Bürger*innen auch dahinterstehen, dass für sie die Polizei für den Staat steht und in jedem Fall besser erreichbar ist. So berichten beispielsweise Kontaktbereichsbeamt*innen, dass sie bezüglich herumliegenden Mülls angesprochen werden oder dass Anwohner*innen sich bei ihnen beschweren, weil die öffentlichen Grünflächen nicht gut gepflegt werden (FB49). Auch Lärmbelästigungen durch Nachbar*innen sind eigentlich eine Aufgabe fürs Ordnungsamt. Aus Sicht der PB* sind es die fehlenden personellen Ressourcen und die Arbeitszeiten des Ordnungsamts, weswegen häufig PB* diese Einsätze übernehmen müssen (FB49).

Auch die interviewten Verbände, die mit von Rassismus betroffenen Menschen arbeiten, beklagen das fehlende Wissen. In verschiedenen Gesprächen wurde das auch von Polizeiseite als Problem dargelegt. Bürger*innen würden häufig die Rechtslage bzw. die damit einhergehenden Maßnahmen nicht kennen und könnten diese auch nicht einschätzen. Dies

führe zu Missverständnissen und Vorbehalten gegenüber polizeilicher Arbeit. So werden z. B. Handlungen, zu denen PB* gesetzlich verpflichtet sind, von anwesenden Bürger*innen kritisiert, in deren Folge es zu Interventionen gegen polizeiliche Maßnahmen oder zu sogenannten Solidarisierungseffekten kommen kann (PE1, FA3). Manchmal wird durch regelmäßige Kontakte mit der Polizei auf der Seite von Bürger*innen Wissen generiert bzgl. Rettungswegen, Ordnungswidrigkeiten, Protokollanfertigungen bei Lärmbelästigungen aber auch dem Spielraum polizeilichen Handelns (FB25, FC11, FA15).

Für die Stärkung einer demokratischen Gesellschaft wäre es insgesamt erstrebenswert und inzwischen dringend geboten, dass Bürger*innen grundsätzlich über ihre eigenen Rechte und Pflichten sowie die der Polizei und die Verfasstheit des eigenen Staates, Bescheid zu wissen. So gibt es zwar die Informationstage der Polizei, aber diese sind eher Aktionsveranstaltungen für Familien.

„Dann steht da ein Wasserwerfer oder ein Essensstand. [...] Insgesamt gibt es einen Gap bzgl. der Wissensbestände der Bürger, was Polizei eigentlich genau macht und was die Aufgaben sind und es braucht einfach mehr Information. Über den Arbeitsalltag und die Rechte der Polizei bekommen Bürger nicht viel mit.“ (PB*A 19)

Es wäre sicherlich primär Aufgabe der Schulen, aber auch Begegnungen, z.B. in Form von Dialogforen zwischen (betroffenen) Bürger*innen der Stadt und PB* wären denkbar.

4.10. Kommunikative Kompetenzen - Sprachen

In unserer Feldforschung zeigte sich, dass soziale Interaktionen und Kommunikation und damit auch Sprache wesentliches Kernelement von Polizeiarbeit sind. Insofern sind es im Besonderen Qualitäten der sozialen und kommunikativen Kompetenz, die gelingende und gute Polizeiarbeit wesentlich bestimmen.

Auffallend ist, dass die Polizei, wie jeder andere Berufszweig auch, eine spezifisch eigene Sprache entwickelt hat. In ihrer Sachlichkeit ist sie in erster Linie durch einen juristischen und auch verwaltungstechnischen Duktus durch ihren Arbeitsauftrag geprägt, was sich insbesondere auch in den schriftlichen Dokumentationen, in Fachbegriffen und Abkürzungen, zeigt. Damit besteht eine eigene Verständigungswelt. Es variieren dabei durchaus Sprechweisen in der internen und externen polizeilichen Kommunikation, je nach Situation, Person, Ort und Zeit, aber auch je nach sozialen Positionen, Hierarchien, Geschlecht, Herkunft, Sprache etc.

Historisch gesehen vollzog sich die Institutionalisierung der Polizei in Deutschland im Rahmen eines vereinheitlichenden Nationalstaatsbildungs-

prozesses, der einen Prozess der Homogenisierung vorantrieb, insbesondere in der Einführung einer Amts- bzw. Dienstsprache Deutsch innerhalb der staatlichen Institutionen, so auch bei der Polizei. Transnationale Migrationsbewegungen wie auch Europäisierungs- und Globalisierungsprozesse seit Mitte des 20. Jahrhunderts haben auch Deutschland als Nationalstaat und Gesellschaft nachhaltig verändert. Die damit einhergehende Pluralisierung und Diversifizierung bilden sich u. a. auch in einer Mehrsprachigkeit ab. Diese tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen stellen insbesondere staatliche Institutionen und die institutionellen Akteur*innen, so auch die Polizei, vor große Herausforderungen. Die Berliner Polizei ist offensichtlich seit Längerem dabei, sich angesichts der Stadtgesellschaft, des tiefgreifenden demografischen Wandels und personeller Engpässe, diverser aufzustellen. Diese personelle Öffnungspolitik hat auch zu einer zunehmend sprachlich-kulturellen Diversifizierung innerhalb der Polizei geführt und somit dazu beigetragen, den mehrsprachigen Herausforderungen im polizeilichen Arbeitsalltag ein Stück weit zu begegnen.

Die Debatte um gender- und diskriminierungssensible Sprache ist zwar auch in der Berliner Polizei angekommen, in der alltäglichen Sprachpraxis tun sich manche dennoch schwer. Manche PB* erleben es von Seiten der Politik und der Polizeiführung als immer mal wieder neu aufgesetzt, auch weil es gerade angesagt scheint. Es erschließt sich ihnen der Sinn nicht, so sind sie eher reserviert oder verbleiben ablehnend.

Doch polizeiliches Handeln, das laut Gesetz Gefahren abwehren und Strafen verfolgen soll, erweist sich in der Praxis häufig als ein Handeln mit sozial marginalisierten Menschen und Gruppen. Insoweit erfordert gelingende Polizeiarbeit grundlegend sozial-kommunikative Kompetenzen im Umgang und eine angemessene, psycho-soziale Einschätzung. Polizeiliches Handeln sollte in der Zielsetzung für alle Beteiligten, insbesondere gegenüber den Menschen, die sich bei Einsätzen in körperlichen, psychischen und/oder geistigen Ausnahme- und Notlagen befinden, deeskalierend wirken.

Im Forschungsfeld bei den Diensteseinsätzen der Polizei konnten von den Forschenden immer wieder solche feinfühligem und fürsorglichen Handlungen bei einzelnen PB* beobachtet werden, indem sie z. B. mit den Betroffenen bei ihrem Tun und Sprechen einen achtsamen, einfühlsamen und freundlichen Umgang pflegten. Dies taten sie beispielsweise etwa durch langsames, leises und freundliches Zusprechen, auf die Schulter klopfen oder auch mal in den Arm nehmen. Gegebenenfalls wurde bloß nach dem Befinden gefragt und nur zugehört. Das fürsorgliche Handeln zeigte sich auch in besonderen Bedarfslagen, wo die Personen in eine sichere Seitenlage gebracht, bei Kälte zugedeckt oder zur Personenfeststellung in einen wärmeren Aufenthaltsraum gebracht, die Handschellen frühzeitig wieder abgenommen oder zur Behandlung ins Krankenhaus begleitet wurden. PB* überschritten auch mal in ganz außergewöhnlichen Situationen ihren

Aufgabenbereich, indem sie die Personen nach der polizeilichen Maßnahme mit dem Funkwagen ins Hotel oder nach Hause führen (siehe hierfür insgesamt u. a. die Feldprotokolle: FA7, FA9, FB4, FB7, FB9, FB15, FB16, FB27). Exemplarisch für einen solch fürsorglichen Umgang von PB* ist nachfolgender Fall bei dem es um einen Streit mit Körperverletzung ging, weshalb die Polizei gerufen wurde:

„Der Mann sagte, dass seine Mutter gestern gestorben sei, morgen der Leichenschmaus sei und er dafür im Supermarkt einkaufen wollte. Leider habe er zu wenig Geld dabeigehabt: ‚Zwei bis drei Euro haben mir gefehlt‘ und dann gab es Streit ‚obwohl die Leute mich dort doch kennen!‘ Dann fing er an, sehr laut und theatralisch zu heulen. Der PB* nahm den Mann dann in den Arm und sagte, dass es ihm leidtut und alles wieder gut wird. Mittlerweile war auch ein Krankenwagen eingetroffen und der PB* konnte den Mann überreden, mit den beiden Sanitäterinnen mitzugehen und sich untersuchen zu lassen.“ (FC18)

Dieser Umgang zeigt, wie notwendig und folgenreich das Verfügen und Einsetzen von sozialen und kommunikativen Kompetenzen nicht nur für den Ausgang der polizeilichen Maßnahme und der Eigensicherung, sondern auch für das situative Erleben und damit auch die biografische Prägung der*des Betreffenden sein können. Daher sollten in der polizeilichen Aus- und Fortbildung wie auch in der Praxis soziale und kommunikative Ressourcen und Kompetenzen von PB* gestärkt, gefördert und weiter ausgebaut werden.

Im respektvollen sprachlichen Umgang zwischen PB* und Bürger*innen ist das Siezen selbstverständlich, es wird jedoch von der einen oder anderen Seite nicht immer eingehalten. Wie sich im Feld zeigte, nutzen PB* das Du vorwiegend gegenüber Jugendlichen und Menschen in marginalisierten Positionen. Das verweist einerseits auf ihr machtvolleres Sprechen, andererseits wird in verschiedenen Gesprächssituationen auch das Du wirksam eingesetzt, um Nähe und Vertrauen im Gespräch zu schaffen. Seitens der Bürger*innen wird das Du gegenüber PB* ebenfalls unterschiedlich eingesetzt. Es markiert manchmal eine respektlose Haltung, manchmal ist es auch der (nicht immer gelingende) Versuch, eine Augenhöhe oder Nähe herzustellen.

Fremdsprachenkompetenz

Bei Polizeieinsätzen kommt es immer wieder zu Schwierigkeiten bei der Verständigung mit Tatverdächtigen, Zeug*innen oder Opfern, wenn diese der deutschen Sprache gar nicht oder nur eingeschränkt mächtig sind und die PB* selbst deren Sprache nicht sprechen. In solchen Situationen versuchen sie sich, zunächst mit „Händen und Füßen“ und in englischer Sprache zu verständigen. Wenn sie auf diese Weise nicht weiterkommen, werden zur besseren Verständigung entweder Kolleg*innen vor Ort oder per Mobiltelefon aus der Dienst Einheit als Dolmetscher*innen in den Fall einbezogen (FE1). Dies gelingt jedoch nicht immer, wenn die PB* selbst nur begrenzt die jeweilige Sprache sprechen. War eine Verständigung nicht oder nur teilweise

möglich, so wurde wechselseitig im gebrochenen Deutsch, im Kauderwelsch und mit Mimik, Händen und Füßen gestikulierend versucht, die Verständigung zu ermöglichen, was mitunter gut funktionierte.

„Der Tatverdächtige hatte offensichtlich verstanden, dass es um seine Personalien geht, obwohl er kein deutsch spricht und versteht und auch tatsächlich ein schnelles Kauderwelsch aus englischen, deutschen und polnischen Worten spricht.“ (FB22)

Vor Ort werden auch (Familien-)Angehörige oder Zeug*innen, Bedienstete von Security-Unternehmen oder Passant*innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen hinzugezogen. In solchen Situationen sind allerdings der Datenschutz, die Gewährleistung der Anonymität und die Verlässlichkeit und Richtigkeit der Übersetzung problematisch.

Aufgrund der Öffnung der Polizei gegenüber einer sich verändernden Gesellschaft und der steigenden Nachfrage nach Polizeianwärt*innen mit Migrationsgeschichte hat sich das Polizeipersonal inzwischen sprachlich diversifiziert. PB* mit familiärem Migrationsbezug und/oder of Color erfahren aufgrund ihrer (familien-) biografisch mitgebrachten Mehrsprachenkompetenz einerseits Anerkennung und Wertschätzung innerhalb der Institution. So können sie manches Mal bei sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten vermittelnd und klärend als Übersetzende agieren – so z. B. in den Sprachen Türkisch, Arabisch, Polnisch, Russisch. Nicht selten wirken mehrsprachige und/oder kulturelle Kompetenzen konfliktpräventiv und deeskalierend bei polizeilichen Maßnahmen. Insofern sind sie eine Bereicherung und wichtig für eine gelingende Polizeiarbeit.

Andererseits erfahren jene PB* von manchen Kolleg*innen mit familiensprachlich deutscher Sprache zugleich auch Kritik bis Ablehnung, wenn sie im Dienst untereinander nicht deutsch sprechen. Die Beschwerde wird zumeist damit begründet, dass die Dienstsprache Deutsch sei und sie die Kolleg*innen dann nicht verstünden und sich von ihnen ausgeschlossen fühlen würden. Es würde Misstrauen säen. Hier wird verkannt, dass nicht jede Form von Einschluss ein beabsichtigter Ausschluss sein muss.

Im Hinblick auf Sprachkenntnisse bei der Polizei ist zudem ein generationeller Unterschied festzustellen. Zwei- und Mehrsprachigkeit ist bei jüngeren PB* eher anzutreffen als bei älteren. Auch verfügt ein Großteil der PB* der jüngeren Generation über relativ gute Englischkenntnisse als Zweitsprache, die sie dann aktiv einsetzen können. Es kommt dennoch vor, dass auch heute noch einzelne PB* auf die deutsche Sprache verweisen: „Nee, hier ist deutsch!“ (FB22) Zudem gab es auch vereinzelt Situationen, wo PB* zwar das Deutsch des Gegenübers verstehen, dies jedoch aufgrund seines vermeintlichen bzw. zugeschriebenen Andersseins (ausgehend vom Akzent, Aussehen, Geschlecht, Namen) ignorieren oder gar aberkennen, in jedem Fall

unautorisiert als nicht ausreichend einschätzen. Hierzu eine exemplarische Situation einer polizeilichen Maßnahme nach einem Verkehrsunfall:

„Die Frau zeigt einen ausländischen Pass. Der PB*(B2) und sie haben schon ein paar Worte miteinander gewechselt. Sie hat gesagt, „hier ist der Pass und mein Führerschein.“ Sie hatte davor auch Informationen ergänzt, als ihr deutsch(sprachig)er Mann den Hergang des Verkehrsunfalls schilderte. Sie redete langsam, mit Akzent, aber gut verständlich. PB*(B2) hat nun ihre Papiere vor sich, liest den Namen und fragt dann den Mann: „Die Frau Wuhan [Name geändert], versteht die uns?“ Daraufhin der Mann, der etwas irritiert guckt: „Natürlich versteht die Sie.““ (FB6)

Als entsprechend schwierig und problematisch erwies sich auch das Ausfüllen und Unterschreiben Lassen von Berichten, Strafanzeigen und Dokumenten in polizeilichen Maßnahmen, wo die sprachliche Verständigung nicht oder nur zum Teil möglich und insofern auch die Information bzw. Belehrung meist unzureichend war.

Beispielsweise wird einer des Ladendiebstahls verdächtigen Frau gesagt, dass sie auf dem Vernehmungsprotokoll ankreuzen soll, dass sie darauf verzichtet, dass ihr Konsulat hinzugezogen wird, ohne dass ihr das Dokument übersetzt bzw. erklärt worden ist (FC18). Rechtlich gesehen müsste ihr aber erklärt werden, was in diesem Zusammenhang ihr Recht ist (PA1).

Zwar stellte sich im Feld heraus, dass es eine von Interpol zur Verfügung gestellte Sprachübersetzer-Software gibt, diese jedoch bei den Dienststellen und den PB* anscheinend kaum bekannt ist und daher darauf nicht zurückgegriffen wird (FE1). Aber auch hier scheint Verbesserungsbedarf zu bestehen, da das Interpol-Angebot nur auf einige wenige Sprachen begrenzt ist und daher erweitert werden müsste.

Insofern wäre zur Verbesserung der Polizeiarbeit grundsätzlich und dringend zu empfehlen, konkrete und umfassende Lösungen gegen sprachliche Kommunikationsbarrieren zu entwickeln und umzusetzen.

4.11. Zwang

Bei der Anwendung von Zwang sind wichtige Voraussetzungen: Fluchtgefahr oder ein*e bereits flüchtende*r Tatverdächtige*r, nicht kooperatives Verhalten oder sich der polizeilichen Maßnahme zu widersetzen (FB7, FB15) sowie Fremd- oder Selbstverletzungsgefahr, z. B. durch psychische Krankheiten (siehe auch Kapitel 2.3.). Dies legitimiert den Einsatz von Zwang (FA13, FB8). Je nach Einsatzanlass wird Zwang an verschiedenen Orten eingesetzt, beispielsweise innerhalb der Wohnung oder im Hausflur (FB7), auf Parkplätzen, im Polizeifahrzeug (FE3). Wenn die Örtlichkeit mitbestimmt werden kann, werden Eigensicherung und der Schutz der Privatsphäre der betroffenen Personen einbezogen. Bei der Anwendung von Zwang in der Öffentlichkeit kann es vorkommen, dass andere sich verbal einmischen oder z. B. filmen.

PB* beschreiben Zwang im Gespräch kurz als „alles, was er [gemeint ist der Tatverdächtige] nicht will“ (FA5), als (körperliche) Gewaltanwendung gegen den Willen des Betroffenen. Es zeigten sich eine Vielzahl von Zwangsmaßnahmen: Anlegen von Hand- bzw. Fußfesseln (FA6, FA7, FA13, FA15), Fixieren auf dem Boden (FA13, FB15), Anlegen eines Spuckschutzes, aus der Wohnung führen (FB7).

So ist es bei den verschiedenen Fällen von Zwang notwendig, den jeweiligen Einsatzeinlass mit zu betrachten, da er die Herangehensweise bzw. die Erwartungen der PB* beeinflusst, so z. B. eine Fahrt mit oder ohne Eile. Einsatzeinlässe werden in der Regel in kurzen rechtlichen Stichpunkten unter den PB* und über Funk von der Einsatzleitzentrale angegeben: „Einbruch gegenwärtig“ (FA12), „Verdacht auf Hausfriedensbruch und BTM“ (FA7) oder „Randalierender Täter im Supermarkt“ (FA7) (siehe auch Kapitel 4.6).

So wurden beim Einsatzeinlass „Verdacht auf Hausfriedensbruch und BTM“ (FA7) Jugendlichen Handfesseln angelegt, nachdem sie vor den PB* geflüchtet waren. Von einer Nachbarin wurde an die Wache gemeldet, dass sich Jugendliche in einem nahegelegenen Hauseingang befinden würden und dass es nach Marihuana rieche. Als wir ankommen, gehen die Jugendlichen

„gemeinsam links den Gehweg entlang. Wir gehen hinterher. Die Distanz zwischen uns verringert sich. Ein Moment der Stille, keine*r von uns sagt etwas, wir gehen einfach hinterher. Möglich, dass die Jugendlichen schneller gehen, als sie die PB* sehen, wir gehen nach wie vor hinter ihnen. Der Abstand zwischen uns verringert sich auf ca. sechs Meter. PB*A21 sagt zu PB*A2: „Die rennen los!“, in einem leicht aufgeregten Ton. Nun laufen auch PB*A2 und PB*A21 los.“ (FA7)

Einer der Jugendlichen fiel bei der Verfolgung hin, stieß sich dabei an der Hüfte (Hämatom) und wurde gefasst. Ihm wurden Handfesseln angelegt. Diese wurden abgenommen als der Jugendliche darum bat:

„Er fragt ob die Handschellen jetzt abgenommen werden können, seine Stimme klingt ein bisschen hoch, weinerlich. PB*(A2) bejaht das und nimmt ihm die Handschellen ab. In einem ruhigen Ton sagt er so etwas wie: ‚Jetzt läufst du ja nicht mehr weg.‘“ (FA7)

Die Interaktion zwischen den PB* und den Jugendlichen entwickelte sich sekundenschnell. Die PB* mussten durch die Flucht annehmen, dass mehr vorlag und zu finden sein würde. Der Anlass für den Zwang, Handfesseln anzulegen, war erstmal durch die Flucht erfüllt. Wie sich die Konsequenzen physisch und psychisch für den Jugendlichen weiter gestalten, kann hier nur vermutet werden. Zu fragen wäre, inwiefern die Verletzung des Jugendlichen im Verhältnis zum Erfolg bei ihm BTM zu finden steht. Hätte die Situation auch durch Kommunikation deeskaliert werden können? Inwiefern kann in diesem Fall auch davon gesprochen werden, dass die bestmögliche Maßnahme gewählt wurde, auch wenn alles sehr schnell ging?

Sehr häufig sind Menschen, mit denen PB* während eines Einsatzes zu tun haben, aufgrund einer psychischen Erkrankung, Alkohol und/oder Drogen – einzeln oder in Kombination – schwer einschätzbar oder nicht gut zugänglich (FB10, FB11, FB12, FB15, FB16). Oft ist auch nicht sofort klar, dass eine Person aufgrund der genannten Faktoren nicht gänzlich zurechnungsfähig ist. Auch aus polizeiwissenschaftlicher Sicht wird diskutiert, ob und dass PB* mehr Bildung zum Umgang mit psychischen Erkrankten im Rahmen von Aus- und Fortbildung erhalten müssten (Feltet/Alex 2021).

Eine weitere Zwangsmaßnahme kann die Untersagung der Notdurft sein (PE1). Personen, die polizeilich überprüft werden, würden häufig das Bedürfnis äußern, auf die Toilette gehen zu müssen. Je nach Einschätzung wird dies untersagt, z. B. bei Fluchtgefahr oder dem Eindruck, dass die Personen versuchen, sich damit der Maßnahme zu entziehen oder die Maßnahme zu stören (FE4) oder zur Gefahrenabwehr, wenn es eine potentiell gefährliche Situation herbeiführen könnte. In diesem Fall wird der Eigenschutz der PB* höher gewertet. Auch sagt ein*e PB*, es wäre nicht ihre Aufgabe, Personen zur Toilette zu begleiten. So nästeten sich bei einer länger andauernden Identitätsfeststellung zwei Männer ein, die beide stark alkoholisiert waren und potentiell auch unter anderem Drogeneinfluss standen. Der Gang zur Toilette wurde ihnen verweigert, da die PB* davon ausgingen, dass zum einen die vorherige Identitätsfeststellung nicht mehr lange dauern würde und dass sich zum anderen die Männer damit der Maßnahme entziehen wollten (FE3). Eine mögliche Lesart wäre hier auch, dass die betreffenden Männer ihren Unmut, ihre Kritik und ihren Widerspruch damit in einer Form äußerten, die der Situation geschuldet war und zugleich die PB* desavouierten, d.h. bloßstellten und beschämten. Sie befanden sich in einer Situation, die sie nicht verändern konnten und wo jegliche Debatte und offener Widerstand nur zu resoluten Gegenreaktionen bis hin zu Zwangsmaßnahmen geführt hätte.

Eine weitere Zwangsmaßnahme ist die Fixierung auf dem Boden (FA13, FB15), die dann stattfindet, wenn die PB* körperlich angegriffen, z. B. getreten oder geschlagen werden. Dabei liegt die Person auf dem Bauch, Beine und Nacken werden festgehalten, die Hände sind hinter dem Rücken gefesselt. Wenn notwendig, können noch Fußfesseln oder ein Spuckschutz angelegt werden.

So wurden bei einem Einsatz bei dem fortlaufend versucht wurde, nach den PB* zu treten, mehrere von ihnen leicht verletzt, bei der Beschuldigten ist von Abschürfungen und Hämatomen auszugehen. Je mehr körperlichen Widerstand es in dieser Situation gab, desto mehr Zwang wurde angewendet. Durch die Informationen über die nächsten Schritte und deren Begründung sowie die Nichtreaktion der PB* auf die fortlaufenden wüsten Beschimpfungen eskalierte die Situation zumindest nicht weiter, auch wenn durch den Einsatz

von Hand- und Fußfesseln, die zusätzliche Fixierung mit dem Knie sowie den Einsatz des Spuckschutzes die körperliche Freiheit der davon betroffenen Personen in hohem Maße eingeschränkt wurde. Der Einsatz von Zwang brachte aber auch Gegenwehr und die Verletzung von PB* mit sich. Somit müssen PB* zusätzlich zur Einschätzung der Situation auch den körperlichen Einsatz und den Einsatz von Zwangsmitteln bewusst und informiert einsetzen können.

Gelungene Polizeiarbeit braucht nach Angaben von PB* eine Professionalität, die bedeutet, trotz ihrer bzw. mit ihren gemachten Vorerfahrungen jede Situation neu zu bewerten (PB1). Dies gilt dementsprechend besonders für Situationen, in denen Personen bereits bekannt sind (FA13, FA6) oder auch bei ähnlichen Einsatzanlässen.

Ein PB* beschreibt, dass es im Kontext von Zwang eine Art „Graubereich“ geben würde. „Erstmal reden, wenn das nicht hilft, dann an den Arm fassen, dann mehr Zwang einsetzen etc. [...]“ (FA13). Mit Graubereich meint er also, dass sie eine Reihe von Maßnahmen graduell abgestimmt einsetzen können müssen. Einerseits muss das Eskalationspotenzial von Zwangsmaßnahmen bei jedem Einsatz eingeschätzt werden (FA13). Andererseits sind die PB* dazu verpflichtet, im Rahmen des Gesetzes der Verhältnismäßigkeit zu handeln und Situationen zu deeskalieren (FA13). Letzteres würde auch ihre Eigensicherung erhöhen. In Zwangssituationen stellt diese Eigensicherung eine wichtige Größe dar. So äußerte ein PB*, dass es Sinn machen würde, mit mehreren PB* eine Person festzuhalten, da es für die PB* selbst sicherer sei. Er zeigte in diesem Kontext ein Video, das zwei PB* darstellte, die eine Person auf dem Boden fixieren. Die Person tritt um sich, sodass eine*r der PB* auf die Gleise einer U-Bahn fällt, im Anschluss jedoch unverletzt aus dem Gleisbett hochklettern kann (FA5).

PB* bewerten Einsätze als „gut gelaufen“, wenn keine tätlichen Angriffe seitens Tatverdächtiger und keine Widerstände vorkommen und „alle gesund rauskommen“ (PE1). Aus der Perspektive von Bürger*innen, die in der Regel weder rechtlich noch über die konkreten Ausführungen möglicher Zwangsmaßnahmen informiert sind, wirken diese häufig gewaltvoll und unverhältnismäßig. So sind Interventionen durch Filmen oder Ansprechen nicht selten (FA13, FE4). Folglich wäre es nötig, Bürger*innen gewisse Maßnahmen auch transparent zu machen, um dem entgegenzuwirken. Das ist in vielen Situationen eine große Herausforderung. Eine Möglichkeit wäre, dass ein*e PB* in solchen Fällen explizit für die Kommunikation mit Bürger*innen zuständig ist.

Insgesamt wird mit Zwang, der auf dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beruhen sollte, auf den Körper einer davon betroffenen Person eingewirkt. Dabei kann das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit verletzt werden. Von den PB* erfordert die Anwendung von Zwang eine professionelle, gut überlegte und kühle Einschätzung der Situation, insbesondere bezüglich

weiterer Deeskalationsmöglichkeiten. Sie muss auf Basis des Rechts- und ihres Erfahrungswissens vollzogen werden, während sie gleichzeitig trotz ihrer gemachten Erfahrungen die Situation jedes Mal neu bewerten muss(t)en und sollten. Daneben sind Distanz zum Geschehen gleichzeitig Kommunikationsbereitschaft und –kompetenzen sowie Geduld und körperliche Präsenz bzw. eine gelungene Körperlichkeit gefragt. Letzteres bedeutet neben der körperlichen Fitness das Bewusstsein über die eigenen körperlichen Kompetenzen und deren gekonnte, bewusste Einsetzung.

In Anbetracht der Herausforderungen des polizeilichen Alltags sowie den unterschiedlichen Stressoren in den Situationen ist dies höchst voraussetzungsvoll, für eine gelungene Polizeiarbeit aber unbedingt vonnöten. Im Sinne der o. g. Kriterien „gelungener Einsätze“ sind insofern alle Einsätze, die mit Widerstand, tätlichen Angriffen und Verletzungen der PB* oder der davon betroffenen Personen einhergehen als „schlecht gelaufen“ zu bewerten.

4.12. Stress im Polizeialltag

Belastungen, die beim Menschen Stress auslösen, werden als Stressoren bezeichnet. Stressoren und ihre Auswirkungen betreffen alle Bevölkerungsschichten und alle Berufsfelder (Handweg 2016). Allgemein bekannte Stressoren sind körperliche, psychische oder psychosoziale Belastungen, wie z. B. Hitze, Kälte, Nässe, Lärm, Hunger, Durst, hohe Verantwortung, häufige Störungen, Zeitdruck, Schichtarbeit, Mangel oder Überfluss an Informationen.

Die instinktiven, körperlichen Reaktionen auf Stressoren sind immer die gleichen: der Blutdruck erhöht sich, die Bronchien erweitern sich, der Blutzuckerspiegel steigt an (Handweg 2016). Evolutionsbiologisch sind Stressreaktionen entstanden, um auf lebensbedrohliche Situationen blitzschnell mit Kampf oder Flucht („Stopp- und Startreflex“) oder mit „freeze“³⁹ reagieren zu können. Das bedeutet, bestimmte für Kampf oder Flucht erforderliche körperliche Funktionen werden aktiviert, andere Körperfunktionen, die keinen unmittelbaren Nutzen haben, werden eingeschränkt.

Stressreaktionen finden aber nicht nur auf einer körperlichen Ebene, sondern auch auf der kognitiv-emotionalen Ebene und der Verhaltensebene statt. Sie äußern sich kognitiv-emotional unter anderem als Ärger, Angst, Hilflosigkeit, Wut oder Verunsicherung und im Verhalten, z.B. in Form ungesunden Pausen- und Essverhaltens, Alkohol-, Nikotinabusus' oder von Gereiztheit.

³⁹ „Freeze“ bedeutet, sich totzustellen und zu warten, bis die Gefahr vorüber ist. Tiere in der Wildnis nutzen im Anschluss einen angeborenen Mechanismus neurogenen Zitterns, der die hohe biochemische und neuromuskuläre Ladung aus dem Körper abführt und damit eine spontane Erholung fördert. David Bercei entwickelte darauf aufbauend eine Übungsserie, durch die die muskulären Verspannungen, die bei Stress und jeglicher Form von Trauma eine zentrale Rolle spielen, gezielt abgebaut werden („Tension & Trauma Releasing Exercises (TRE)“).

Welch vielfältige Stressoren im Polizeialltag wirksam sind, konnte während der mehrmonatigen Feldphase in unzähligen Situationen am eigenen Leib gespürt werden, allein mit dem zehn- bis zwölfstündigen Schichtdiensten, in denen unregelmäßig und nebenbei gegessen wurde – im Funkwagen, im Schreibraum, im Sozialraum. Einige PB* gaben an, dass sie u. a. aufgrund des Schichtdienstes ihre Familie kaum gesehen hätten und ihre (ersten) Ehen „in die Brüche“ gegangen seien (PB*A5, PB*B44, PB*B43). Andere wiederum, mit größtenteils kleinen Kindern, sahen in den flexiblen Schichtarbeitszeiten einen Vorteil für die Kinderbetreuung. Auf diese Art könnten sie auch mal die Kinder in die Kita bringen, was ihnen sonst vielleicht nicht im selben Maße möglich wäre (PB*B3, PB*B12).

Auch die (meist) unberechenbaren Wechsel zwischen ruhigen, manchmal langweiligen und herausfordernden Phasen und wenig einschätzbaren Einsätzen sind eine typische Belastung im polizeilichen Alltag. So begann beispielsweise ein Frühdienst mit einem undichten Hydranten, dessen Wasser in einen Graben und dann in einen unmittelbar angrenzenden See floss und somit niemanden gefährdete. Kaum hatte der PB* geäußert, dass Frühdienste auf diesem Abschnitt häufig eher ruhig verlaufen, kommt plötzlich per Funk ein Eileinsatz „häusliche Gewalt“. Auch Überstunden sind keine Seltenheit, da die PB* auf Einsätze reagieren müssen. Wenn also kurz vor Feierabend noch ein Einsatz kommt, der zudem viel Schreibaarbeit nach sich zieht, kann ein Dienst auch leicht sehr viel länger als zwölf Stunden dauern. Wenn es zudem grundsätzlich Personalmangel und dann noch einen hohen Krankenstand gibt, werden PB* zu Beginn der Schicht andere Aufgaben zugeteilt, als diese vielleicht für den Tag geplant hatten, was als belastend erlebt wird (FB18).

Auch spielen Temperatur(-wechsel) im Berufsalltag eine große Rolle. Die Feldphase fand von November bis März statt. Da kam es häufig vor, dass (längere Zeit) in Regen und Kälte gearbeitet werden musste, z. B. um nach Ampelausfall den Verkehr zu regeln, um einen Verkehrsunfall aufzunehmen, um auf einen Rettungswagen der Berliner Feuerwehr, auf einen Gefangenentransporter (Getra), auf einen weiteren Funkwagen oder auf einen Abschleppwagen zu warten (z. B. FC20, FB16, FB9). Dann wieder wechselte die Temperatur während der Einsätze sehr stark, wenn es eine kurze Fahrt im kalten Funkwagen gab und dann ein Einsatz z. B. zu häuslicher Gewalt in einer gut geheizten Wohnung länger dauerte und es in dieser Situation keine Möglichkeit gab, eine Schicht Kleidung auszuziehen (FB8, FB19).

Zudem befinden sich die Menschen, mit denen Polizei zu tun hat, häufig in einem (emotionalen) Ausnahmezustand z. B. bei Einsätzen zu häuslicher Gewalt, nach einem Verkehrsunfall (FB46, FB28) oder aufgrund eines Trauerfalls (FC18). Diesen „großen Emotionen“, die bei den Betroffenen vorhanden waren, standen manchmal eine sehr routinierte Haltung der PB*

gegenüber (FB46, FB28). Ein emotionaler Ausnahmezustand kann sich in Aggression, lautem Weinen und Schluchzen oder Schreien äußern (FB15, FB16), der viel Beruhigung und u.U. körperliche Nähe seitens der PB* erfordern kann, die vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie besonders herausfordernd war.

Der Umgang mit Gefühlen von Ekel ist eine weitere Herausforderung. PB* haben (meist) keine Wahl, völlig verwahrloste Wohnungen nicht zu betreten oder nicht mit Menschen zu interagieren, die stark riechen oder sich einkotet haben (FC10). Körperliche Nähe birgt für die PB* zudem immer die Gefahr, verletzt zu werden (Bänderrisse bzw. -dehnungen, Prellungen, Verstauchungen, Schnittverletzungen etc., vgl. PB*B19, PB*B23, PB*B43, PB*B35, PB*B24). Das berufsimmanente Verletzungsrisiko ist ein spezifischer Stressor (Gutschmidt/Otto 2022).

Erschwerend kann hinzukommen, dass viele Situationen, in denen PB* handeln müssen, in der Öffentlichkeit stattfinden – eine Herausforderung, die bereits potentiell an einer Polizeiausbildung Interessierten klar sein sollte (Polizei Berlin o. D.). Das kann bedeuten von Menschen beobachtet und gegebenenfalls auch gefilmt zu werden (FC18, FC20, FB9), wenngleich es nicht bedeutet muss, dass sich die Öffentlichkeit störend bzw. überhaupt in das Geschehen einmischt (FC18, FB9, vgl. auch Kapitel 4.8) – was während unserer Feldphase durchweg der Fall war.

Manche PB* berichteten von weiteren extrem belastenden Situationen bzw. Tätigkeiten, wie z. B. nach einem Suizid Leichen/-teile einsammeln zu müssen (FA3) oder etwas tun zu müssen, hinter dem man nicht steht, z. B. Abschiebungen durchführen zu müssen („das ist ein innerer Konflikt“ (FA3)). Häufig gibt es auch wenig Erfolgserlebnisse, die Arbeit wird eher wie ein „Kampf gegen Windmühlen“ erlebt, wenn das Gefühl vorherrscht, andere gesellschaftliche Strukturen versagen, z. B. Sozialarbeit im Jugendbereich, psychosoziale Betreuungsstrukturen, Jugendamt, Ordnungsamt, Veterinäramt, Tiefbauamt, nicht erreichbare Hausverwaltungen nach einem Großbrand, sodass Polizei dann immer wiederkehrend diese Leerstelle füllen muss (PB*B43). Die eigene Arbeit wird auch als vergeblich eingeschätzt, wenn Tatverdächtige keine Konsequenzen ihres Handelns erfahren, weil beispielsweise die Strafe für Delikte zu spät oder nicht erfolgt (FA5).

Coping Strategien

Die für uns spannende Frage war nun, wie PB* mit diesen vielfältigen Stressoren umgehen, was auch Inhalt eines Gruppengesprächs mit ihnen war. Hier fielen Sätze wie „wir haben uns einen anderen Stresslevel antrainiert. Der Stress ist trotzdem da, man nimmt ihn nur nicht mehr wahr“ oder „einen gewissen Teil an Emotionen legt man ab“. Sie äußerten weiterhin,

dass es als grundsätzliche polizeiliche Herangehensweise eine Fokussierung auf Problemlösungen gebe, „man muss sich aufs Problem konzentrieren, den Stress in Konzentration umwandeln. Der Rest wird verdrängt.“ (Gruppengespräch, FB14, vgl. FC11, FC18). Berufsimmanente Herausforderungen wurden teils als „Unannehmlichkeiten, die ja schließlich viele Berufe hätten“ und mit denen man halt umgehen müsse, bezeichnet. Es herrscht eine pragmatische, problemlösungsorientierte Haltung vor. Schließlich sollte doch schon vor Ausbildungsbeginn bzw. spätestens im Schnupperpraktikum klar geworden sein, aus welchen Situationen der Berufsalltag hauptsächlich besteht. Ob eine Haltung von „das hättest du dir aber vorher überlegen müssen“ als Coping Strategie zielführend ist, ist allerdings fraglich.

Als in gewisser Weise tragend wurde auch die Motivation, doch helfen zu wollen, benannt. Ein PB* äußert im Gruppengespräch, dass diese Motivation wiederum im Bewerbungssetting zum Polizeiberuf nicht mit diesen Worten benannt werden durfte. Die Nähe von Polizeiarbeit zum sozialen Bereich/Gesundheitsbereich scheint immer wieder auf. In einem Gespräch mit einem PB* erzählt dieser, dass er sich beim Thema fehlende Wertschätzung am meisten von Menschen, die im Gesundheitsbereich arbeiten, verstanden fühle.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch das Spannungsfeld zwischen der gesellschaftlich immer noch als weiblich konnotierten kommunikativen Arbeit, die den Hauptteil des polizeilichen Arbeitsalltags ausmacht, und der in ihrer Körperbetontheit und geforderten Durchsetzungskraft als eher männlich verstandene Polizeiarbeit. So ist der Umgang mit eigenen und fremden Gefühlen durchaus ein wichtiger Teil des Berufsalltags. Inwieweit PB* hier in der Ausbildung Hilfestellung bekommen und inwieweit es einen professionellen, routinierten Umgang gibt, der auch die individuellen Stressbewältigungskompetenzen und psychischen Voraussetzungen mit einbezieht, müsste noch weiter untersucht werden. So fordert z.B. ein*e Psycholog*in der Beratungsstelle für Konfliktmanagement in einer Fortbildung für Führungskräfte diese dazu auf, sich die Frage zu stellen, ob sich deren Mitarbeitende verletzlich zeigen dürfen.

Die Auswertungen aus der Feldphase aufgrund der Feldprotokolle zeigten, dass ein – wie auch im Gruppengespräch thematisiert – routinierter, eher verdrängender Umgang mit Gefühlen vorherrscht. Zwar wurde nach Einsätzen, in denen es u.a. zu Widerstand kam, gefragt, wie wir die Situation verkraftet haben, es wurde betont, dass es wichtig sei, nichts in sich hineinzufressen (FB15), aber als „Nachsorge“ untereinander wurden eher Foppereien beobachtet, wobei es natürlich sein kann, dass sich weitere Gespräche unserer Beobachtung entzogen.

So scherzte beispielsweise ein*e PB* in der Frühschicht mit dem PB*, der in der vorherigen Nachtschicht einen Einsatz geleitet hatte, bei dem einer

Person aufgrund von Widerstand das Handgelenk gebrochen worden war, bezüglich des aktuellen Einsatzes, wo es darum ging, eine verwirrte Person wiederzufinden: „Habt ihr die verwirrte Person gefunden? Na, die ist wahrscheinlich schnell abgehauen – die hat mitgekriegt, dass du unterwegs bist.“ (FB38).

Nachfragen wie es einem beispielsweise nach einem Einsatz häuslicher Gewalt geht oder nachdem auf einer Eilfahrt ein Hund angefahren worden war, gab es nicht. Vielleicht wurden solche Situationen nicht als nachfragenswert eingeschätzt und sind damit ein Spiegel der eigenen Herangehensweise, vielleicht war es aber auch Zeitmangel oder ein Mangel an Gelegenheit.

Humor wird im Gruppengespräch (PB1) und in unzähligen Gesprächen als Bewältigungsstrategie genannt, um mit Belastungen umzugehen. Es ist immer wieder Thema, dass PB* sagen, manch sarkastische Bemerkung oder mancher Witz wäre eben für Außenstehende, die in der Situation nicht mit dabei waren, eben nicht witzig (PB*B44). Nach Sigmund Freud hat der Witz u. a. die Funktion, Spannungen, Affekte und Impulse, die aufgrund sozialer Normen ansonsten unterdrückt werden müssten, zu befriedigen (Freud 1989). Die Grenze zu abwertenden, grenzwertigen Witzen ist dabei fließend. Nach einem Einsatz zu häuslicher Gewalt, der sich als lauter Streit entpuppte, scherzen die PB* beim Rauchen: „so sieht’s aus, wenn sie eine Woche geputzt hat. Da will ich nicht wissen, wie’s am Montag aussieht...“ Oder die Frage, warum die Kolleg*innen denn nicht den „Translator“ benutzen würden (dabei zeigt der dazu gekommene PB* auf einen Elektroschocker, der auf dem Tisch liegt), um den sie seit Stunden nervenden, vermeintlichen Drogendealer etwas gesprächiger zu machen (FC15).

Manchmal werden Anspannungen und Aggressionen auch umgewandelt und weitergegeben, plötzlich werden kleinteilige Situationen und Ordnungswidrigkeiten, die sonst unbeachtet blieben, geahndet. So wird z. B. ein LKW-Fahrer energisch zum Weiterfahren aufgefordert, der ungünstig in einer langgestreckten Kurve parkt. Oder es wird während der Rotphase aus dem Auto ausgestiegen, um eine Frau, die mit ihrem Fahrzeug schräg hinter dem Funkwagen steht und am Steuer telefoniert, durch Klopfen an die Scheibe der Beifahrertür klar aufzufordern, das zu unterlassen (FB33). Telefonierende Autofahrer*innen werden ansonsten eher im Zweierteam beim Vorbeifahren kommentiert, aber in der Regel erfolgt selten eine Sanktion, außer die PB* sind explizit unterwegs, um Verkehrsordnungsdelikte zu ahnden.

Eine weitere Möglichkeit, Stress abzubauen, jenseits von Aggressionen weitergeben, rauchen (FB23, FB17), Süßes essen oder abends vor dem

Fernseher kollabieren, ist, die Anspannung in körperliche Bewegung umzusetzen, dazu gehört neben Sport auf der Dienststelle (FA7) laut gegen Türen zu klopfen bzw. zu treten (FC7, FB25). Zu „spielen“, wie man eine Wohnungstür eintreten würde (FB8), sich eine körperliche Auseinandersetzung, mit jemandem, der bereits über einen längeren Zeitraum seiner Frau gegenüber sehr gewalttätig ist, vorzustellen („verdient hätte er es“) und dabei Anspannungen und Frustrationen abzubauen und auch Genugtuung zu empfinden (FC10), sind weitere Stressbewältigungsstrategien. Die Anspannung kann aber auch verbal laut nach außen gegeben werden, wenn z. B. Unbeteiligte, die bereits einige Zeit kommentar- und bewegungslos das Geschehen beobachten, plötzlich weggeschickt werden (FB23, vgl. auch FC11) oder wenn geschimpft wird, dass ein Tatverdächtiger auf der Flucht nicht doch auch noch einen Roller auf ein parkendes Auto hätte schubsen müssen: „Warum läuft der denn hinter dem PKW entlang, und stößt diesen Roller um?“ (FC20)

Der körperliche Reflex auf Stress ist, wie anfangs bereits ausgeführt, Flucht, Kampf oder „sich totstellen“. Manchmal war ein Verhalten zu beobachten, das aussah, als ob die PB* sich unsichtbar machen würden, eine gewisse Erstarrung, nicht reagieren, durch pöbelnde Personen wurde hindurchgeschaut (z. B. FB14), dennoch waren die PB* auch in diesen Momenten jederzeit handlungs- und bewegungsfähig.

„Die Ausdrücke auf dem Gesicht waren schwer zu lesen, manchmal fast ein bisschen starr, insbesondere merkte ich das bei der Person mir gegenüber, PB*A2. [...] Eine Wand, hinter der die Gefühle verborgen bleiben. Manchmal blitzt ein Lächeln oder Nicken hindurch.“ (FA1)

Manchen nutzten die Strategie, sich nahezu spielerisch (FA7) unsichtbar zu machen, um unangenehme Einsätze zu umgehen. Oder versuchten auf andere Art, Einsätze nicht annehmen zu müssen, z. B. nicht zum Ladendiebstahl fahren „können“, weil die Tatverdächtige eine Frau ist und eventuell nicht von zwei männlichen PB* durchsucht werden möchte (FC18).

Unterstützungsangebote werden von den PB* zwar immer wieder benannt und es wird anerkennend festgestellt, dass sich die Behörde an diesem Punkt stark verändert hätte. Gleichzeitig berichtete nur ein*e PB*, psychologische Unterstützung innerhalb der Polizei in Anspruch genommen zu haben. Tenor war, dass man froh sei, dass es Angebote gibt, aber auch froh, dass man sie noch nie gebraucht habe (vgl. FA3). Manche PB* suchen sich entsprechend psychotherapeutische Unterstützungen außerhalb der Behörde in eigener Regie und auf eigener Rechnung.

LKA PräV ist bewusst, dass das derzeit bestehende Supervisionsangebot lange nicht den Bedarf abdeckt. Obwohl das Angebot deutlich ausgebaut wurde,

können damit derzeit primär diejenigen versorgt werden, die bei hochgradig belastenden Einsätzen dabei waren, wie z. B. dem Terroranschlag am Breitscheidplatz in Berlin im Jahr 2016. Die Frage ist, wo und wie belastende Situationen, die nicht in die Kategorie „manches verarbeitet man nie“ (PB*B45) fallen, verarbeitet werden, damit es nicht doch dazu kommt, dass man „am Ende mit dem Erlebten allein nach Hause fährt“ (ebd.).

4.13. Nachphase

Die Nachphase bezeichnet den Abschluss eines Einsatzes. Dieser findet an verschiedenen Orten statt und hat selbst wiederum Phasen. Die Abschlussphase vor Ort wird meist dadurch eingeläutet, dass die beteiligten PB* im Zweierteam oder zu mehreren diskutieren, wie die schriftlichen Arbeiten untereinander verteilt werden, z. B. wenn Fotos bearbeitet oder Skizzen angefertigt werden müssen.

Oft wird geraucht, bevor die PB* wieder in den Funkwagen einsteigen. Sie stehen dabei zu zweit oder mehreren in einem lockeren Kreis draußen, bevor sie wieder in die Funkwagen einsteigen. Hier findet oft eine erste informelle Nachbesprechung statt. Wie haben die Kolleg*innen die Situation eingeschätzt? War der unzulässige Lärm bevor sie kamen tatsächlich so schlimm gewesen oder macht die Anruferin aus einer Mücke einen Elefanten (FB25)? Welche Version zweier Beteiligter scheint glaubwürdiger (FB45)? Wie war das eigene Verhalten, was lief vielleicht nicht so gut, z. B. das nächste Mal woanders klingeln (FB38)? Meist machen diese Gespräche für die weitere Bearbeitung keinen Unterschied, sondern scheinen eher einen kurzen Verarbeitungsmoment zu schaffen. Manchmal wird auch thematisiert, welche Gefühle ausgelöst wurden, z. B. nachdem ein dauerausreißendes Kind zum Kindernotdienst gebracht wurde (FB38) oder als ein junger Mann angab, nun wieder in die Obdachlosenunterkunft zu gehen, der vielleicht auch noch andere Perspektiven haben könnte (FB41).

Im Funkwagen wird dann der Abschluss an die Einsatzleitzentrale gegeben. Von dort kam der Einsatzanlass, nun wird per Funk durchgegeben, wie die Situation gelöst wurde und welche Strafanzeigen zu schreiben sind. Hier wird entweder der Wunsch angemeldet, für die schriftliche Weiterbearbeitung auf den Abschnitt fahren zu dürfen, oder der Funkwagen gibt durch, für weitere Einsätze verfügbar zu sein.

Auf dem Abschnitt wird oftmals als erstes die Schutzweste ausgezogen, meist holen sich die PB* etwas zu essen oder trinken. Oft wird neben anderen Tätigkeiten wie beispielweise Schreibarbeiten gegessen, vor allem gegen Ende der zehn- bis zwölfstündigen Schicht, um nach Möglichkeit pünktlich Feierabend machen zu können. Manchmal gibt es aber auch Gelegenheit kurz eine Pause zu machen und mit den Kolleg*innen im Sozialraum einigermaßen ruhig zu essen, bevor es an die Verschriftlichung geht. Das ist eine Gelegenheit, unter Kolleg*innen oder seitens der Dienstgruppenleitung (vgl. FA10) nachzufragen, ob es Bedarf für psychologische Nachsorge gibt. Hier

machen auch „spektakulärere“ Geschichten die Runde, wenn z. B. ein jüngerer Kollege auf einer Eilfahrt einen Hund angefahren hat.

„Die Fälle, die die Schupos im Nachhinein oder währenddessen noch beschäftigen, machen auch auf der Wache die Runde, manchmal bruchstückhaft, manchmal in ganzen Gesprächen in der Küche oder den Computerräumen“ (FA10).

In den kurzen Verschnaufpausen werden auch körperliche Verletzungen versorgt, dokumentiert oder evtl. dann doch der Dienst abgebrochen (FE1, FB15). Im Folgenden wird in POLIKS⁴⁰ ein Vorgang angelegt, die Daten der Beteiligten werden erfasst, die Beteiligten in POLIKS abgefragt. Es muss zudem ein Text geschrieben werden, der den ganzen Vorgang verständlich darlegt. Manchmal zieht ein Einsatz sehr viele Strafanzeigen nach sich (FB44, FC20) und abhängig von der Einsatzlage kann die schriftliche Nachbereitung viele Stunden einnehmen (FA6). Bei der Verschriftlichung wird miteinander diskutiert, z. B. wie bei einem Verkehrsunfall die Situation am besten zu beschreiben ist. Ist der Schaden beim Ausparken entstanden oder beim Einfädeln in den fließenden Verkehr (FB5)? Dabei muss das Ganze rechtlich richtig eingeordnet werden, was oft nicht einfach ist. Es braucht ein gutes Gedächtnis, eine breite Aufmerksamkeit bereits während des Einsatzes und gute (straf)rechtliche Kenntnisse (vgl. auch FB15), wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

„Randalierende Jugendliche haben in einem Einkaufscenter eine Security Mitarbeiterin bedroht, u. a. mit einem Teleskopschlagstock, sie haben Passanten angepöbelt und sind gegen Scheiben gesprungen. Jemand hat Pfefferspray ins Auge bekommen. Auf dem Rückweg zur Wache rekapitulieren die PB*, welche Vorgänge denn jetzt zu schreiben sind. Ist die Bedrohung der Security Mitarbeiterin eine Beleidigung oder Nötigung? Hat der Tatverdächtige den Schlagstock gezeigt? Oder nur damit gedroht? Kann die Security den Schlagstock beschreiben? Mit welchen Worten wurde sie bedroht? Es geht um Details, um das entscheiden zu können.“ (FB44)

Meist unterstützen die erfahrenen PB* die dienstjüngeren Kolleg*innen, bei strittigen Fällen wird der*die Schichtleiter*in hinzugezogen. Diese*r nimmt in der Regel die geschriebenen Vorgänge ab und fügt gegebenenfalls noch etwas hinzu („Qualitätssicherung“, FA14). Aber manchmal gibt es auch zwischen sehr dienst erfahrenen PB* Diskussionen und offensichtlich in manchen Fällen nicht völlig eindeutige Einordnungskriterien.

„Mit der*dem Schichtleiter*in und anderen PB* wird der Widerstand diskutiert – war’s passiver oder aktiver Widerstand? Ein tätlicher Angriff auf den Beamten? Wenn die Blutentnahme unter Zwang stattfand, ist das ein Extravorgang? Ähnlich unklar ist, wie das Messer ohne Griff zu werten ist. Vermutlich nutzt der Tatverdächtige das Messer zum Drogen kleinmachen. Es ist auch weißes Pulver an der Spitze zu sehen. Wenn die Klinge keinen Griff hat,

⁴⁰ POLIKS bedeutet „Polizeiliches Landessystem zur Information, Kommunikation und Sachbearbeitung“.

ist sie trotzdem eine Waffe? Dann wäre das ein Straftatbestand (unerlaubtes Mitführen einer Waffe). Oder ist ein Messer ohne Griff nur ein gefährlicher Gegenstand? PB*B33 fragt PB*B34 und PB*B35 mischt sich ein, der zweite Schichtleiter kommt dazu. Am Ende sagt er, es sei keine Waffe, aber eine Sicherstellung nach ASOG.“ (FB10)

Manchmal müssen noch andere polizeiliche Stellen kontaktiert werden, z. B. der Verkehrsdienst oder der LKA Staatsschutz, um Informationen einzuholen oder weiterzugeben (FB12, FB29). Um weitere Informationen zu recherchieren, nutzen die PB* unterschiedliche Möglichkeiten. Sie fragen sich untereinander, wenn mehrere Funkwagen im Einsatz waren, sie rufen evtl. Zeug*innen an, sie fragen bei der Einsatzleitzentrale Einsatzzeiten nach, wenn sich Fälle lang hinzogen oder vor Ort so vielfältig und herausfordernd waren, dass die Uhrzeiten nicht dokumentiert werden konnten (FB42, FB13, FB15).

Während des Schreibens werden manchmal auch das eigene Vorgehen und die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme reflektiert. Habe ich mich selbst in Gefahr gebracht (FB15)? Welche anderen Möglichkeiten hätte es noch gegeben (FB23)? Was war vielleicht nicht so geschickt, z. B. auf der Suche nach einem dauerausreißenden Kind an der Wohnung zu klingeln, wo der Junge vermutet wurde (FB38).

Wenn Gegenstände beschlagnahmt werden, müssen diese asserviert werden, z. B. Diebesgut, Drogen, Ausweisdokumente/Papiere (FA6, FB10). Auch hier braucht es ein gutes Gedächtnis und eine gute Aufmerksamkeit schon während des Einsatzes:

„Drogen, Führerschein und Messer müssen asserviert werden (jeweils in eine extra Tüte, mit Codeetikett drauf), es muss genau beschrieben werden, wo was gefunden wurde (Jackentasche? Ärmeltasche? Rechts? Links?).“ (FB10)

Außer Strafanzeigen werden auch Tätigkeitsberichte, Berichte an andere Ämter (FA14) und Zuarbeiten geschrieben.

Am Ende des Dienstes muss eine Streifenübersicht gefertigt werden, in der alle Einsätze mit Beginn und Ende sowie mit Anlass dokumentiert werden. Ähnlich wird auch in den direktionsübergreifenden und landesweiten Dienststellen verfahren.

5. Aus- und Fortbildungen

Im Rahmen Studie und zur Datenfundierung wurden auch zwei Ausbildungsseminare (Polizeiliche Akademie) und zwei Fortbildungen, eine für Führungskräfte an der Polizeilichen Akademie und eine vor Ort in einer Dienststelle innerhalb der Berliner Polizei, besucht. Die Aus- bzw. Fortbildungsveranstaltungen sind Teil des Berliner 11-Punkte-Plans (siehe Anhang).

5.1. Ausbildungsseminar zu Werten und Haltungen

Das Seminar richtet sich an Polizeianwärter*innen im dritten Ausbildungsjahr. Die Veranstaltung ist als Reaktion auf das Bekanntwerden von Gruppenchats mit diskriminierenden/rechten Inhalten, u. a. auch an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR), wo die Ausbildung für den gehobenen Dienst stattfindet, entstanden. Sie wird seit Oktober 2021 an der Polizeiakademie und der HWR als verpflichtende, einmalige, ca. dreieinhalbstündige Veranstaltung durchgeführt. Angesiedelt ist sie inhaltlich im Bereich der „politischen Bildung“.

In der Veranstaltung geht es einerseits darum, einen interaktiven Reflexionsraum, z. B. über eine Diskussion von Fallbeispielen („Witze“ aus einem dienstlichen Gruppenchat⁴¹) oder Memes zu schaffen, andererseits die straf- und disziplinarrechtlichen Konsequenzen zu verdeutlichen, die drohen, wenn solche Inhalte in Dienstgruppenchats gepostet bzw. mitgelesen werden. Die Auszubildenden werden aufgefordert, sich nicht nur aktiv und möglichst öffentlichkeitswirksam zu distanzieren, sondern auch entsprechende Inhalte, Kommentare und Fehlverhalten von Kolleg*innen zu erkennen und zu melden bzw. mit den betreffenden Personen das Gespräch zu suchen, auch um sich selbst vor möglichen Konsequenzen zu schützen.

5.2. Fortbildungsveranstaltungen

Die besuchte Fortbildungsveranstaltung findet als ganztägiger Workshop an der Polizeiakademie statt und ist seit Sommer 2021 auch eine verpflichtende Veranstaltung für alle Führungskräfte der mittleren Ebene.

Die Fortbildung teilt sich in zwei Abschnitte: einem ersten Teil mit Referaten (u. a. der Extremismusbeauftragten, des LKA 53 (Staatschutz) und LKA 3 (Polizeidelikte) sowie der BeKom, der psychologischen Beratungsstelle für Konfliktmanagement der Polizei), in denen es u. a. um disziplinar- und strafrechtliche Konsequenzen, aber auch um begünstigende Faktoren für die Entstehung von rechten Einstellungen geht. In einem zweiten Teil wird in

⁴¹ Die Beispiele sind nicht real aus polizeilichen Chatgruppen übernommen, aber ähnliche Inhalte wurden in polizeilichen Chats gepostet.

Gruppen zu unterschiedlichen Fallbeispielen gearbeitet und sich anschließend mit einer anderen Gruppe, die den gleichen Fall bearbeitet hat, ausgetauscht.

In den Fallbeispielen geht es u.a. um (alltags-)rassistische, sexistische Äußerungen von Kolleg*innen, Mitarbeitenden, von denen die Führungskraft auf unterschiedlichem Wege Kenntnis erhält und in Folge darum, auf welchen Ebenen wie auf diese Vorfälle reagiert werden sollte und muss.

Die halbtägige Fortbildungsveranstaltung für die Dienststelle verdeutlichte nochmal komprimiert Inhalte und Verpflichtungen, die durch den abgelegten Eid auf die Verfassung und die polizeiliche Verbeamtung bestehen sowie die daraus entstehenden disziplinar- und strafrechtlichen Konsequenzen bei Fehlverhalten. Diese Fortbildungen sollten mindestens einen Tag und in gewissen Zeitabständen verpflichtend bei allen Dienstgruppen durchgeführt werden.

6. Herausforderungen und Handlungsempfehlungen

Die Herausforderungen polizeilicher (Alltags-)Arbeit, wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, zeigen sich in mehreren Spannungsfeldern, die im nachfolgenden kurz skizziert werden, um daran anknüpfend mögliche Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Für das aufgesuchte polizeiliche Feld waren zunächst offene Fragestellungen leitend, auch wenn der Zeitrahmen dieser Studie sehr eng gesetzt war: Wie wird die alltägliche polizeiliche Arbeit in den ausgewählten Dienstbereichen vorgenommen? Welche Abläufe und Routinen stellen sich heraus? Wie sind die Arbeitsbedingungen, wie steht es um die Arbeitsbelastungen? Erst in einem zweiten Schritt wurde geschaut, wie mit Tatverdächtigen, Opfern, Zeug*innen und Bürger*innen umgegangen, wie sich Verdacht im Kontext der ausgewählten Dienstbereiche konstruiert und welchen Deutungsmustern dabei gefolgt wird und nicht zuletzt ob und wie diese reflektiert werden. Nur so lassen sich (Alltags-)Diskriminierungen und Rassismen letztlich aus *weißer* Perspektive erkennen und minimieren. Grundlegend ist dabei die Annahme, dass „soziale Realität selbst aus Verhältnissen wechselseitiger Beobachtung besteht, in deren Regulierungen man sich einzuklinken hat.“ (Hirschauer 1999, S. 223), umso wichtiger sind Distanzierungen, Reflexionen und Besprechungen im Nachgang.

Die Handlungsempfehlungen betreffen vor allem die Arbeit der Polizei, sowie die Verantwortlichen in Verwaltung und Politik, darüber hinaus auch die zivilgesellschaftlichen Verbände. Die Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen des Datenmaterials, insbesondere der Feldforschung sowie der Expert*inneninterviews und wurden zum Teil gemeinsam mit den Studienteilnehmenden diskutiert. Insofern sollen sie als Anregungen verstanden werden.

6.1. Soziale, kommunikative Kompetenzen

Im polizeilichen (Arbeits-)Alltag sind im Kontakt mit Bürger*innen vielfältige soziale, kommunikative Kompetenzen gefragt, in denen professionelle Nähe und Distanz geregelt werden muss – ohne dabei Handlungsfähigkeiten und den Überblick zu verlieren, Eigensicherungen zu vernachlässigen oder mögliche Beweismittel nicht zu sichern.

Einerseits seien Ruhe und Gelassenheit wichtig, einen „kühlen Kopf zu bewahren“, weder von Emotionen überrannt zu werden noch einzufrieren. Man müsse sich eine „dicke Pelle“ zulegen, dürfe nicht alles persönlich nehmen und müsse Sachen von sich abprallen lassen, wenn verbal angegriffen würde (PA1).

Andererseits müsse flexibel und je nach Situation angemessen reagiert werden können. Das setzt im hohen Maße voraus, Situationen richtig einschätzen zu können. Es bräuhete Fingerspitzengefühl (PB*A16) und Kommunikationsbereitschaft. „Man muss viel reden, wenn man sein Ziel

erreichen will“ (ebd.) und es braucht auch eine*n gute*n Streifenpartner*in, der*die mitdenkt und mitarbeitet.

In Gänze sind dies, vor allem auch angesichts häufig höchst emotionaler Situationen oder bestimmter, bereits gemachter Erfahrungen seitens der betroffenen Bürger*innen, sehr voraussetzungsvolle kommunikative Kompetenzen, die in so gut wie allen polizeilichen Tätigkeitsfeldern nach unseren Erfahrungen und Gesprächen mit den PB* den Hauptteil der Arbeit ausmachen.

Hinzukommen, wenn notwendig, auch körperliche Einsätze, die von „resolutem“ Durchgreifen bis hin zu Zwangsmaßnahmen, darunter auch der Gebrauch von Schusswaffen, reichen können. Diese machen einen weitaus geringeren Anteil der Arbeit aus. Die PB* bewältigen dieses Spannungsfeld durchaus unterschiedlich.

Empfehlung: Bezüglich der sozialen und kommunikativen Kompetenzen wird weitgehend auf ein „learning by doing“ gesetzt, d. h. darauf, dass sich dies im Arbeitsalltag unter der Anleitung erfahrener PB* finden wird. Bei der polizeilichen Ausbildung ist dieser Schwerpunkt wenig gewichtet, vorhanden und ausgestaltet. Damit bleibt es letztlich autodidaktisch. Um dies zu fundieren und zu professionalisieren, könnten bestehende Aus-/Fortbildungen und Angebote, z. B. im Studium zum Thema soziale Kompetenzen und Verhaltensseminare in der Polizeiakademie, in den Blick genommen und einer Überprüfung unterzogen werden.

Zwei zentrale Punkte könnten dabei leitend sein und diesen wäre verstärkt nachzugehen: Was macht sehr gute Arbeit von Polizist*innen, v. a. im Einsatz und im Kontakt mit Bürger*innen, aus und was bräuchte es dafür? Stichworte hierzu wären u. a.: professionelle, neutrale Haltung, professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, gelingende diversitätsbewusste und diskriminierungssensible Kommunikation, Mehrsprachenkompetenz sowie die Fähigkeit zu guten non-verbalen Kommunikationen, wenn die Sprachkompetenzen nicht ausreichend sind.

6.2. Professionelle Nähe – Distanz

Um angemessen und je nach Bedarf und Erfordernis professionelle Distanz und Nähe herstellen und regulieren zu können, sind die PB* im Kontakt mit den Bürger*innen gefordert, trotz ihres gesellschaftlichen Wissensbestands, ihren gemachten (Vor-)Erfahrungen und ihres Erfahrungswissens jede Situation neu zu bewerten (PB1).

Die von Polizeimaßnahmen betroffenen Menschen sind meist dann unzufrieden mit der polizeilichen Arbeit, wenn sie gestresst und emotional verletzt sind (z. B. von einem Verkehrsunfall, nach häuslicher Gewalt, nach Beleidigungen, auch in diskriminierender oder rassistischer Form, z.B. seitens anderer Bürger*innen) und es keine Anerkennung dieser Verletzung gibt. Nun

ist es vorrangige Aufgabe der Polizei, nach strafrechtlich relevant und nicht-relevant sowie guter und schlechter Zeug*innenschaft zu unterscheiden und möglichst detaillierte Aussagen aufzunehmen. Dabei ist die größte Herausforderung für sie zu unterscheiden, welche Informationen verwertbar sind und welche nicht, ob eine Person lügt oder nicht (PA1). Dieses Vorgehen ist unaufgeregt, was durchaus auch Ruhe in eine Situation oder Lage hereinbringen kann, auch wenn es erstmal nicht sonderlich empathisch wirkt. So wird z. B. bei Bedrohung gefragt: was genau hat sie*er gesagt oder bei häuslicher Gewalt: mit welcher Hand hat er sie geschlagen?

Professionelle, d.h. berufs- und professionsbezogen empathische und dennoch handlungsfähige Nähe und Ruhe in diesen komplexen Situationen herzustellen, erfordert vieles – neben all den situativen Erfordernissen – verlangt es, sich selbst zu spüren und die andere Person zu sehen und wahrzunehmen: „Ich kann mir vorstellen, sie sind gerade sehr aufgeregt und (nicht aber) ich muss jetzt meinen Job machen und sie fragen...“, wäre eine Möglichkeit das in Worten auszudrücken.

Wenn Interaktionen mit Personen eskalieren, stellt sich oft die Frage, wessen Aktion wessen Reaktion hervorgerufen hat. Wenn polizeilich eher so aufgetreten wird, dass bei den betreffenden Personen Stress oder Bedrohungsgefühle ausgelöst werden, erzeugt dies (instinktiv) Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsreaktionen. Damit sind diese nicht mehr (rational) zugänglich. Auch erfordern manche Handlungen eine körperliche Nähe. Eine Vorstellung vom persönlichen Raum des Gegenübers zu haben, sich z. B. darüber bewusst zu sein, mit dem Anlegen von Handfesseln in diesen persönlichen Raum einzudringen, ist wichtig. Allein diese Punkte können in den Interaktionen einen wichtigen Unterschied machen.

Empfehlung: Für eine professionelle Nähe, d. h. eine empathische Wahrnehmung von Personen, braucht es als Grundlage eine empathische Selbstwahrnehmung, d. h. unter anderem die Anerkennung eigener stressiger, belastender Situationen und ihre (auch körperliche) Bearbeitung, die Anerkennung von „Betriebsblindheit“, von möglichen zu schnellen Pauschalisierungen bis hin zu Fehleinschätzungen, die diskriminierende Handlungen befördern und den (reflektierten) Umgang damit. Langfristig wäre dies auch eine Form der Burn-out Prophylaxe, da es dauerhaft ein gutes Arbeiten und ein gutes Arbeitsklima ermöglicht. Für diese andere Form der Nachbearbeitungen und Reflexionen, die durchaus in manchen Dienststeinheiten an Bestehendes anknüpfen, sind strukturierte und am Bedarf orientierte, geschützte Räume, jenseits von Bewertungen und Leistungsanforderungen, notwendig. Dabei geht es vor allem um einen eingeübten, strukturierten, professionsbezogenen Austausch und die Reflexion, nicht nur von schwierigen und herausfordernden Situationen, in der beruflichen Praxis. Es wäre hier eine Form der Einsatznachbereitung zu überlegen, die nicht nur unter taktisch/strategischen Aspekten bei größeren Einsatzlagen geschieht, sondern ganzheitlich (Denken-Fühlen-Verhalten)

nach alltäglichen Einsätzen in die Praxis integriert. Unterschiedliche Formate, auf verschiedenen Ebenen und je nach Bedarf sind denkbar, z. B. in den Teams als eine Form der selbstverantwortlichen Intervision, die es praxistauglich noch zu entwickeln gälte, als moderierte Intervision in der Dienstgruppe, als Supervision etc. Das Ganze wäre hier sinnvollerweise auch körperlich zu verankern, um eine professionelle Haltung im wörtlichen Sinne zu entwickeln. Hierfür sollten auch Einsatztrainings und Sporteinheiten angeschaut und u. U. entsprechend anders gestaltet werden.

Auch bei der Personalauswahl und -einstellung sollte, so die PB*, vermehrt darauf geachtet werden, ob die Bewerber*innen zur Empathie fähig sind oder nicht, da dies zentral für den Beruf und nur schwer zu (er)lernen ist. Deshalb sollte im Auswahlverfahren darauf ein stärkerer Blick gerichtet und entsprechende Methoden in den Auswahl-/Bewerbungsprozess integriert werden.

6.3. Berufliche Alltagssituationen – Reflexionsräume

Die PB* müssen häufig ad hoc mit vielfältigen Situationen, unterschiedlichen Menschen und zahlreichen Konfliktlagen umgehen, auf die sie sich meist nur kurzfristig einstellen können und deren Gefahrenlage häufig unklar ist. Einiges an Aufgaben wird auch an die Polizei weitergeleitet, obwohl es nicht zu ihren originären Aufgaben gehört. Dies liegt daran, dass angrenzende Bereiche und Ämter nicht besetzt oder unterbesetzt sind, nicht so schnell reagieren können oder diese aufgrund ihrer Arbeitszeiten nicht (mehr) anwesend sind, wie z. B. Ordnungs- oder Jugendämter oder der sozialpsychiatrische Dienst.

Zum einen besteht aufgrund einer zeitweisen hohen Frequenz an Einsätzen viel „Input“ pro Schicht, was u. a. Gerüche, Wohnungseinrichtungen, Anliegen und Verfassung der Menschen sowie Einblicke in Privatsphären umfasst, die es immer wieder neu einzuschätzen und zu verarbeiten gilt. Auch muss man u. a. an Personen teilweise sehr nah herangehen, die in keinem guten körperlichen wie äußerlichen Zustand sind. Es gibt nach Aussage der PB* einen antrainierten Stresslevel, bei dem man Stressiges nicht (mehr so) wahrnehmen und einen gewissen Teil an Emotionen ablegen würde. Es helfe bestimmte Situationen auf bestimmte Art und Weise, mit bestimmten Mitteln und Wegen abzuarbeiten oder sich auf das Problem zu konzentrieren und damit Stress in Konzentration umzuwandeln. Der Rest würde verdrängt (PB1).

Zum anderen entwickelt sich trotz der oben beschriebenen Vielfältigkeit eine gewisse Routine, da sich viele Anlässe und Fälle im Grundzug ähneln. Dennoch sei jede Situation, trotz bzw. mit den gemachten Erfahrungen und impliziten Wissen, neu zu bewerten, das koste Überwindung und Konzentration, „aber das sei Professionalität“ (PB1). Beispielsweise komme es bei Einsätzen durchaus öfter vor, dass es von polizeilichen Maßnahmen Betroffenen plötzlich nicht gut geht oder sie auf die Toilette gehen möchten.

Laut der PB* befinden sie sich hier häufig „zwischen Garantenpflicht⁴² und Verkackeierei“ und müssten abwägen. Es gilt, nicht zu generalisieren, nicht zu pauschalisieren oder diskriminierende Zuschreibungen vorzunehmen, was bei Einschätzungen von Situationen und betroffenen Bürger*innen doch auch immer wieder stattfindet. Es gilt sich „wach und aufmerksam“ zu halten, nicht „betriebsblind“ zu werden. PB* müssen und sollten im besten Fall die jeweilige Situation angemessen einschätzen, um dann angemessen (re)agieren zu können, mit einer wertschätzenden und offenen Haltung gegenüber jeder*m betroffenen Bürger*in. Dies wäre im hohen Maße auch der Eigensicherung zuträglich.

Empfehlung: Es wären, wie oben bereits beschrieben, regelmäßige Reflexionsräume innerhalb der Arbeit zu schaffen, z. B. in Form von professionell aufgestellter Interversion direkt nach Einsätzen und vor dem nächsten Einsatz oder in Zeiten, wo weniger los ist, in denen die eigenen Erwartungen, die an- und vorgenommenen Zuschreibungen und Kategorisierungen, das eigene Handeln, die eigenen Routinen besprochen und reflektiert werden können. Folgende Themen und Fragen könnten aufgegriffen werden: Wie ist eine Diskussion möglich, wenn eigene Annahmen infrage gestellt werden (müssen)? Woran merke ich, dass Interaktionen und Handlungen pauschalisierend, diskriminierend und rassistisch (gemeint) sind und was kann ich dagegen tun? Es kann davon ausgegangen werden, dass in solchen selbstgeschaffenen Gruppenprozessen die teilnehmenden PB* an ihre Grenzen stoßen. In solchen Momenten könnten in die Reflexionsarbeit unterstützend auch professionelle Prozessbegleiter*innen, wie Supervi-sor*innen und Mediator*innen, und bei vertiefendem Wissensbedarf, politische Bildner*innen herangezogen werden.

6.4. (In-)Transparenz von Maßnahmen und Wissens-Gap

Ein weiteres Spannungsfeld betrifft die mehr oder weniger notwendige (In-)Transparenz von Maßnahmen, die Bürger*innen oder der Öffentlichkeit nicht immer oder nicht einfach zu vermitteln ist. Zum einen betrifft dies Taktiken, Strategien und Vorgehensweisen, die insbesondere nicht gegenüber den Personen, die im polizeilichen Fokus stehen, offengelegt werden sollen. Zum anderen geht es um Überprüfungen, die noch weiteres beinhalten, z. B. bei einer Verkehrskontrolle: Hier wird manchmal lediglich darum gebeten, den Kofferraum wegen des Warndreiecks zu öffnen (wozu PB* jederzeit berechtigt sind), um eigentlich sehen zu können, wie sich die Person bewegt und wie es um ihre Koordination bestellt ist, um den Einfluss von Drogen/Alkohol

⁴² Die Garantenpflicht wird durch die entsprechende Garantenstellung nach §13 StGB (Unterlassen) begründet. Dabei handelt es sich im Strafrecht um eine Pflicht, dafür einzustehen, dass ein bestimmter tatbestandlicher Erfolg nicht eintritt. Die verpflichtete Person heißt Garant. Es umfasst auch, welches Handeln bei einer bestehenden Garantenstellung von dem Täter verlangt werden kann (siehe auch: <https://www.juraforum.de/lexikon/garantenstellung>).

einschätzen zu können. Oder es geht darum, die Privatsphäre der Personen gegenüber Dritten zu wahren, die sich in einer polizeilichen Maßnahme befinden. Darüber hinaus liegt der Fokus der polizeilichen Tätigkeit auf dem jeweilig vorliegenden aktuellen Fall, den es zu bearbeiten gilt.

Die meisten Bürger*innen wissen jedoch nicht (wirklich), wofür die Polizei zuständig ist, was sie rechtlich darf und was sie rechtlich muss. Häufig sind die PB* in den Augen der Bürger*innen der Staat an sich, auch wenn sie „nur die Gesetze durchsetzen“, so ein PB* und bekommen so als Gesamtvertreter*innen des Staates auch viele Frustrationen ab. Bürger*innen, die eine Erklärung möchten oder verlangen, sich einmischen oder diskutieren wollen, erschweren aus Sicht der Polizei eher die Arbeit und „nerven“. Häufig kennen sie Rechtslage, Situation und Maßnahmen des polizeilichen Handelns nicht, manche sind voreingenommen und intervenieren. So kommen auch Solidarisierungseffekte zustande. „Die Leute sehen, was sie sehen wollen.“, so ein PB*. Offensichtlich scheinen gewalttätige Konflikte und Menschen selbst Verwahrlosung und Tod für viele Bürger*innen in ihrer Alltagswelt kaum vorstellbar, nahezu ausgeklammert, zu sein. So werden PB* mitunter gefragt, „ob sie es nicht ein bisschen übertreiben würden“. Auf der anderen Seite könnten sie aber auch wichtige Zeug*innen sein. Manchmal sei es kompliziert, alles im Auge zu behalten: einen Straftäter zu „versorgen“ und die Maßnahme zu erklären. Es sei sehr gut, wenn es im polizeilichen Team eine*n Kolleg*in gibt, der*die gut mit den Bürger*innen sprechen kann.

In der öffentlichen Debatte, in der sich u. U. politischer und medialer Druck erhöht und häufig eine negative Wertung polizeilicher Maßnahmen erfolgt, stehen PB* so oder so in der Diskussion. So würde gefühlt auch die Politik nicht hinter ihnen stehen, sagt eine PB*. Zudem hängen Beurteilung, Einschätzung von und Erwartungen an gute/r Polizeiarbeit auch von aktuellen und jeweiligen gesellschaftspolitischen Debatten ab und ändern sich dementsprechend. Diese gilt es im Zuge gesellschaftlicher Entwicklungen zu reflektieren.

Empfehlung: Es besteht offensichtlich ein Wissens-Gap seitens der Bürger*innen bezüglich der Rechte des eigenen und des polizeilichen Handelns, nicht nur im Hinblick darauf, was Polizei darf, sondern auch was sie muss. Unklar sind dabei strafbare Handlungen, die als „normal“ scheinen, das „machen doch alle“, z. B. beim Drogengebrauch. Manche zivilgesellschaftlichen Initiativen führen zur Verringerung des fehlenden Wissens Aufklärungsveranstaltungen durch, mitunter auch mit PB*, z. B. für Geflüchtete oder in Schulen. Über Angebote und Fortbildungen für Bürger*innen bezüglich ihrer Rechte und Pflichten im polizeilichen Rahmen sollte perspektivisch und v. a. in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft nachgedacht und zielführende Ansätze gemeinsam konzipiert und umgesetzt werden. Dabei könnte u. a. der Einsatz von digitalen sozialen Kommunikationsmedien einbezogen werden. Dieser Wissens-Gap müsste

insgesamt auch stärker von der Zivilgesellschaft in den Blick genommen und bearbeitet werden.

Aber auch PB* sollten immer wieder im Umgang mit Bürger*innen geschult werden. Wird eine Maßnahme der*dem Tatverdächtigen sowie Beobachter*innen und Zeug*innen gut erklärt, kann dies die Legitimität der Maßnahme⁴³ erhöhen und erheblichen Druck herausnehmen. Bei Einsätzen mit mehreren Funkwagen vor Ort könnten z. B. ein, zwei (je nach Bürger*innenaufkommen) PB* die Kommunikation – jenseits von Zeug*innenbefragungen – mit den umstehenden Bürger*innen direkt übernehmen.

Zudem könnten PB* im Umgang mit den öffentlichen Dokumentationen ihrer Arbeit (besser) geschult werden, da polizeiliche Maßnahmen im öffentlichen Raum beobachtet und (zulässigerweise) auch dokumentiert werden (dürfen). Damit ist also zunehmend zu rechnen.

Darüber hinaus wäre es sicherlich sinnvoll, wenn polizeiliches Handeln die Perspektive der Bürger*innen, insbesondere die der Schwarzen und der Menschen of Colour, mit einbezieht und das eigene Handeln aus dieser Perspektive reflektiert, auch mögliches Fehlverhalten nicht nur eingesteht, sondern sich auch bei den betreffenden Bürger*innen aufrichtig entschuldigt. So wären sicherlich auch Angebote des Konfliktmanagements, z. B. einer Mediation, sinnvolle Möglichkeiten der wechselseitigen Konfliktklärung und -beilegung.

6.5. Sprachbarrieren

Im polizeilichen Alltag werden PB* mit einem sozial-kulturell vielsprachigen Umfeld konfrontiert. Die Kommunikation in der täglichen Polizeiarbeit wird dadurch nicht selten erschwert und konflikthaft, wenn sprachliche Barrieren aufgrund fehlender oder unzureichender Deutschsprachenkenntnisse bei den betreffenden Bürger*innen in dieser Stadt auftreten. Diese Sprachbarrieren sind dann ein Problem, wenn viele unterschiedliche Sprachen gesprochen werden und Englisch allein nicht wirklich weiterhilft. Dementsprechend tauchen Verständigungsprobleme auf, aufgrund dessen betroffene Personen dann die Situation nicht einschätzen und ihre Rechte nicht ausreichend wahrnehmen können. So müsste eigentlich jeweils ein*e Dolmetscher*in hinzugezogen werden, den*die man aber im Alltag nicht immer bekommt. So behelfen sich PB* mit Kolleg*innen oder Bekannten der betroffenen Person, die die Sprache sprechen, manchmal auch via Mobilfunk oder mit Google-Übersetzungen (PB*A16). Manchmal versuchen sie es mit Händen und Füßen.

Zudem kann die Sprachthematik auch innerhalb der Polizei zu Spannungen führen: Während in der externen Kommunikation mit den Bürger*innen der Stadt mehrsprachige PB* bei Bedarf als Sprachmittler*innen willkommen sind

⁴³ Im Sinne der „procedural justice“-Theorie (siehe Tyler/Blader (2000), Tyler (2017)).

und hier eine Wertschätzung erfahren, können dieselben bei ihren deutschsprachigen Kolleg*innen durchaus auch Kritik und Misstrauen hervorrufen, wenn sie sich untereinander zwischendurch auch in ihrer nicht-deutschen Sprache verständigen.

Empfehlung: Wünschenswert wären Übersetzungsgeräte auf jedem Funkwagen und Sprachkursangebote für PB*, die daran Interesse haben, die für ihre Arbeit relevante Sprachen, wie Russisch, Polnisch, Arabisch oder Türkisch, zu lernen. Dies würde zudem den positiven Effekt der Akzeptanz der Mehrsprachigkeit auch in der internen Kommunikation der Polizeiinstitution mit sich bringen. Bei der Auswahl von Bewerbungen für den Polizeidienst könnte das Kriterium der mehrsprachigen Kompetenz stärker berücksichtigt werden.

Zudem wäre die Errichtung von polizeilichen Zentralstellen mit qualifiziertem Personal für Dolmetscher- und Übersetzertätigkeiten auf kommunaler, Länder- und Bundesebene wünschenswert. Deren Sprachkompetenz sollte über Telefon aber bei Bedarf auch mobil vor Ort genutzt werden können.

6.6. Motivation und Vergeblichkeitserfahrungen

Es besteht darüber hinaus ein gewisses Spannungsfeld zwischen der häufig vorzufindenden grundlegenden Motivation „eigentlich wollen wir helfen, einen Dienst an der Gesellschaft tun“ (PB*B45) und den Vergeblichkeitserfahrungen „nur Wachhunde mit Rechtskenntnissen“ (PB*A25) zu sein. Ein Umgang mit Frustrationen und Begrenzungen muss ständig geleistet werden, da die Arbeit häufig nicht zu (dauerhaften) „Lösungen“ beiträgt. Sie kommt eher einer Symptombekämpfung gleich, da sich für nachhaltige Lösungen die gesellschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen ändern müssten (vgl. Derin/Singelnstein 2022). So drücken viele PB* auch aus, dass selten Probleme bei ihnen anfangen würden, sie kämen eher am Ende hinzu und seien manches Mal die falschen Adressat*innen. Es fühle sich dann wie ein Kampf gegen Windmühlen an. Man könne nur temporär helfen, das sei auch unbefriedigend. Dem wird mit der Konzentration auf den Arbeitsauftrag und auf die berufliche Rolle begegnet, „es ist mein Job – ich mache meine Arbeit“ (PB1). Es hilft in der beruflichen Abgrenzung und schafft Konsens.

Auch gestalten sich die Rahmenbedingungen insgesamt nicht einfach. Es bestehen, wie beschrieben, unterschiedliche und lange Tages- und Nachtschichten bei jeder Wetterlage. Die Gesundheit ist eher zweitrangig, Schlafmangel und eigene Bedürfnisse (u. a. auch Essen, Notdurft) müssen häufig zur Seite gestellt werden. Die Einsätze haben Priorität. Zudem arbeiten die PB* in der Regel im Berliner Modell, das teilweise durch sehr kurze Wechsel von den Nacht- zu den Tagschichten geprägt ist. Forderungen von einigen PB* gehen dahin, das während der Pandemie eingeführte Zwölf-Stundenmodell beizubehalten. Auch körperliches Durchgreifen oder

gewaltvolle Situationen stellen eine Herausforderung dar. Hinzu kommen Zumutungen bezüglich der schlechten Ausstattungen von Gebäuden, Autos und Material, was als wenig wertschätzend wahrgenommen wird. Die Verwaltung sei schlicht „kaputtgespart“ worden, so sei auch die Besoldung lange Jahre miserabel gewesen.

Empfehlung: Sowohl eine von Anbeginn und fortlaufende Berufsrollenreflexion als auch eine interne Wertschätzung wären sinnvoll. Wo findet eine Diskussion auf Augenhöhe statt? In der polizeilichen Praxis entwickeln PB* ein Erfahrungswissen zu ihrer Tätigkeit und ein relevantes Wissen über ihr Tätigkeitsfeld, über das Stadtviertel, bestimmte Orte, Familien und soziale Problemlagen. Dieses Wissen aus der polizeilichen Basis sollte stärker in der Behörde selbst berücksichtigt werden, dafür bräuchte es entsprechende bottom-up Strukturen, über die nachzudenken wären. Zudem könnte dieses Wissen als weitere, beratende Stimme, insbesondere im städtischen Sozialraum gehört werden. Es müsste über Strukturen nachgedacht werden, die das ermöglichen.

Des Weiteren sollten zumindest räumlich und materiell gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden und die Arbeitszeiten mehr den Bedürfnissen der PB* angepasst werden.

6.7. Finden der eigenen Berufsrolle

Insbesondere Auszubildende brauchen einen Lern-, Reflexions- und Entwicklungsraum. Die meisten der beobachteten Auszubildenden an der Polizeiakademie waren Anfang 20. Die vollumfängliche Bedeutung des Legalitätsprinzips, der Wohlverhaltenspflicht, der Neutralitätspflicht, der Verfassungstreue und des Mäßigungsgebots kann den Einzelnen nicht vom ersten Ausbildungstag an klar sein. Auch wenn es durchaus Unterschiede zwischen den Polizeianwärter*innen gibt und auch zwischen Polizeiakademie und Hochschule, bzw. dem mittleren und gehobenen Dienst.

In der Polizeiakademie findet für alle Polizeianwärter*innen eine einmalige ca. vierstündige Veranstaltung statt, die einerseits inhaltliches und politisches Wissen u. a. bezüglich problematischer Chatinhalte vermittelt, andererseits einen Raum schafft, in dem die ersten, teils sehr belastenden, Praktikumserlebnisse, jenseits von Pausengesprächen miteinander geteilt werden können. Dabei erleben die Auszubildenden, welche unterschiedlichen Einschätzungen innerhalb der Gruppe existieren und inwiefern diese Einschätzungen mit der eigenen Geschichte, z. B. Fluchterfahrung, dem Reflexionsvermögen und Wissen um (tages-)politische Ereignisse etc. der anderen Auszubildenden zusammenhängen.

Lehrende, die im Bereich Radikalisierungsprävention/Deradikalisierung arbeiten, erzählen, dass sie, wenn jemand auffällig wird, in ihren Fallbetreuungen auch mit einbeziehen, welche Prognose und welchen Änderungswillen jemand mitbringt bzw. als wie gefestigt jemand in seinen

Einstellungen zu sein scheint. Auch Auszubildende sollten als lernfähige und entwicklungsfähige Persönlichkeiten gesehen werden. Gleichzeitig muss natürlich die Grenze zum nicht tragbaren Verfassungsbruch im Blick behalten werden.

Empfehlung: Es bräuchte deutlich mehr Zeit innerhalb der derzeitig dazu stattfindenden Veranstaltungen und darüber hinaus weitere Angebote, um eine tiefergehende Reflexion der gesellschaftlichen und eigenen Werte, z. B. auch das Verständnis von oder den situativ angemessenen Umgang mit Humor und von Diskriminierungsfreiheit als Menschenrecht anzuregen und nachhaltig zu verankern. Zudem sollte fortlaufend die eigene Rolle mit ihren Befugnissen sowie das Einschätzen von und Verhalten zu unterschiedlichen Personen und Gruppen in der Gesellschaft, gerade vor dem Hintergrund des staatlichen Gewaltmonopols reflektiert werden.

Zudem bräuchte es eigene, diskriminierungssensible und geschützte Räume (auch im Sinne der Freiheit von Beurteilungen und Leistungen), um Praktikumserlebnisse professionell miteinander und offiziell gesetzt zu besprechen. Zumal hier die erste polizeiliche Praxis eingeübt wird und diese zum Teil sehr belastend ist. Es wäre nicht nur als aktive Gesundheitsfürsorge zu begreifen, sondern würde zudem auch eine Reflexion und Intervention bereits in der Ausbildung einüben und damit helfen und Möglichkeiten schaffen, Diskriminierungen zu minimieren.

Im Modul politische Bildung sollte neben der nationalsozialistischen auch die koloniale Geschichte Deutschlands (und u. U. anderer europäischer Länder) und ihre rassistischen Kontinuitäten behandelt werden und nach Möglichkeit fächerübergreifend thematisiert werden, damit beispielsweise aktuelle Bezüge und Sprachregelungen nachvollzogen werden können und nicht unter dem Titel „nichts darf man mehr sagen“ abgehakt werden.

Regelmäßige interreligiöse Fortbildungen und Fortbildungen zu Diskriminierungen und Rassismen sollten verpflichtend sein und nicht nur für PB* in polizeilichen Führungspositionen stattfinden, sondern auch die „breite Masse“ der PB* erreichen.

Menschen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, erleben im Alltag immer wiederkehrende Unterstellungen und Abwertungen. Bei polizeilichen Kontrollen und polizeilichem Handeln, z. B. der Klärung von Konfliktsituationen sollte dies von den PB* mitgedacht und antizipiert werden, da es sowohl die Aufklärung als auch das Verhalten und das Verhältnis der Betroffenen gegenüber der Polizei mitbestimmt.

Zudem machen sich PB* oftmals nicht klar, was Uniformen bei Menschen aus anderen Ländern, die totalitär geführt werden, oder aus Kriegsgebieten auslösen können. Dort stehen Uniformen z. B. für Verschleppungen, Folter und Vergewaltigungen. Manche haben diese auch erlebt. PB* sollten

hinsichtlich der Grundlagen von Traumata und Retraumatisierung fortgebildet werden, um diese besser wahrnehmen und einschätzen zu können, um sie gegebenenfalls zu vermeiden oder zumindest zu minimieren.

Auch braucht es Schulungen und Fortbildungsangebote für Lehrende und Auszubildende in den Themenfeldern Diskriminierung und Rassismus. Auszubildende und PB* berichten von problematischen Aussagen und Handlungsempfehlungen von Ausbilder*innen, insbesondere in den polizei-praktischen Ausbildungsinhalten.

6.8. Fehlerfreundlichkeit - disziplinarrechtliche Vorgaben

Es stehen nur sehr eingeschränkte Handlungsspielräume in Bezug auf eine Fehlerfreundlichkeit durch die rechtliche Stellung von PB* zur Verfügung, da sie von Anbeginn ihrer Tätigkeiten und bereits in der Ausbildung dem Legalitätsprinzip unterliegen, das es außerhalb wie innerhalb der Polizei strikt einzuhalten gilt. Dies unterscheidet die Behörde stark von anderen Institutionen. So besteht zwischen den einzelnen PB*, die bereit sind, Fehler zu melden und aufzuarbeiten, und der Verpflichtung der Behörde, diese in jedem Fall straf- und disziplinarrechtlich zu prüfen und bereits sehr niedrigschwellig einzugreifen, ein deutliches Spannungsfeld. Dies bildet sich in der „Zwei-Kübel-Mist-Theorie“, über die in einer Ausbildungsveranstaltung gesprochen wurde, recht gut ab: Wenn z. B. in einer Chatgruppe eine diskriminierende Nachricht gepostet würde, stünden die Auszubildenden mit einem Bein im Mistkübel, wenn sie es nicht melden, da sie dann mitverantwortlich gemacht und entlassen würden. Wenn sie den Vorfall melden, kann jemand deswegen entlassen oder disziplinarrechtlich belangt werden – wofür sie dann (mit-)verantwortlich wären und in Folge eventuell ausgegrenzt würden. Dadurch stünden sie mit dem zweiten Bein im Mist. „So oder so, ein gutes Gefühl wird sich dabei nicht einstellen“, fasst es abschließend ein Dozent zusammen.

Während es für Beamt*innen auf Lebenszeit eine Bandbreite von Sanktionsmöglichkeiten gibt, die u. a. von Suspendierung, Kürzung der Bezüge bis zur Entfernung aus dem Dienst bei Verlust der Pensionsbezüge reichen, droht Polizeianwärter*innen die sofortige Entlassung und der Ausschluss aus der Polizei. Die Auswirkungen sind also durchaus gravierend.

Daneben wird Polizei für vieles seitens der Öffentlichkeit verantwortlich gemacht, darauf wird intern auch reagiert. So wird beispielsweise der Polizei die (Mit-) Schuld für eine getötete Frau zugewiesen, bei der bereits Fälle häuslicher Gewalt bekannt waren. Ein*e PB* fragt sich in der Feedbackrunde: „Was können wir dafür, dass die Gerichte nicht ordentlich arbeiten, Gesetze nicht richtig durchgesetzt werden und die Politik nicht mehr Frauenhausplätze finanziert?“ Viele von ihnen nahmen es so war, dass es heutzutage – gefühlt gleich wegen jeder Sache – ein Disziplinarverfahren gäbe, denn „die Behörde hat den Hintern an der Wand“ (PA1).

Empfehlung: Um dieses Spannungsfeld zu minimieren, sollten zum einen innerbehördlich niedrigschwellige Beratungsangebote sowohl durch Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen als auch der Seelsorge vorgehalten werden, da diese nicht dem Legalitätsprinzip unterliegen. Damit würde Vertrauen geschaffen und wären in einem geschützten Rahmen persönliche oder gruppenbezogene Beratungen, auch gemeinsame Reflexionen und Verarbeitungen möglich, auch könnten hier innerbehördlich Mediationen angeboten werden. Dies würde die Organisationskultur verbessern und zum anderen Mechanismen schaffen, um Meldende zu schützen und zu betreuen (siehe auch Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen der Polizei NRW 2021, S. 37). Wie sich das genauer oder verbessert ausgestalten könnte, wäre noch herauszuarbeiten, denn selbst in einer so großen Behörde wie der Berliner Polizei funktioniert offensichtlich die „stille Post“ gut, so eine Dozentin.

7. Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der Ergebnisse, d.h. der Auswertungen des gesamten Datenmaterials, sind im Folgenden die zentralen Handlungsempfehlungen zusammengefasst. Sie sind zur besseren Übersichtlichkeit in die Themenfelder „Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildung“, „Einsatz und Berufsrollenreflexion“ und „Transparenz der Polizeiarbeit“ sowie „Arbeitsbedingungen“ gegliedert.

Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildung

- Prüfung der kognitiven, emotionalen und sozialen Empathie als ein wichtiges Kriterium im Auswahlverfahren
- eine von Anbeginn und fortlaufende, verpflichtende Berufsrollenreflexion sowie professionelle Begleitung in Form von Supervision (interner und externer Begleitung)
- Professionalisierung der Aus- und Fortbildung im Hinblick auf soziale und kommunikative Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung sowie Einsatz- und Verhaltenstrainings, u.a. mit und durch behördenfremde Dritte
- Entwicklung von fortlaufenden Train-the-Trainer- sowie Tandem-Programmen und
- fundierte Prüfung bestehender Angebote durch externe und interne Expertise
- Verpflichtende regelmäßige Aus- und Fortbildungsinhalte für PB*, z. B. zu den Themen Werte und Haltungen sowie zur kolonialen Geschichte Deutschlands (und u. U. der Länder Europas) und ihrer rassistischen Kontinuitäten, auch zum Nachvollzug aktueller gesellschaftlicher Bezüge und Sprachentwicklungen

- Verpflichtende Schulungen und Fortbildungen für alle Lehrenden und Auszubildenden zur Sensibilisierung in den Themenfeldern Diskriminierungen und Rassismen
- Fortbildungen zu Grundlagen von und Umgang mit Stress sowie Traumata und Retraumatisierung, um diesen besser erkennen und einschätzen zu können – bei sich selbst, den Kolleg*innen und den Betroffenen von Polizeimaßnahmen.

Einsatz- und Berufsrollenreflexion

- Entwicklung von alltagstauglichen Intervisionen in den Teams, um hier eigene Annahmen, Lesarten, Erwartungen, das eigene Handeln und die eigenen Routinen besprechen und kritisch reflektieren zu können.
- Unterstützung bei Bedarf durch professionelle Prozessbegleiter*innen, wie Supervisor*innen, kollegiale Fallberater*innen, Mediator*innen
- Heranziehen von politischen Bildner*innen bei vertieftem Wissensbedarf
- Förderung und Bereitstellung von Selbst- und Gruppenreflexionsräumen, von turnusmäßigen kollegialen Fallberatungen in Gruppen/Teams durch Führungskräfte
- Gewährleistung einer strukturierten, ganzheitlicheren Einsatznachbereitung
- Professionalisierung und Stärkung der Teams im Umgang mit Konflikten
- Ausbau innerbehördlicher Beratungsangebote durch Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen und Seelsorger*innen (interreligiös), da diese nicht dem Legalitätsprinzip unterliegen.
- Schaffung von Strukturen, die Hinweise, Kritiken oder Anmerkungen ermöglichen, die u. a. unterhalb strafbaren Handelns ansetzen, über die Implementierung der*des Polizei- und Bürgerbeauftragten

Transparenz der Polizeiarbeit

- Entwicklung von Strukturen zur Stärkung von bottom-up Prozessen innerhalb der Behörde, d. h. stärkere Berücksichtigung und Einbeziehung von relevantem Wissen zu Tätigkeitsfeldern und städtischen Entwicklungen aus der polizeilichen Basis.
- Initiierung von Informationsveranstaltungen für einen Austausch mit der Zivilgesellschaft hinsichtlich der Aufgaben, Rechte und Pflichten von polizeilichen Dienstkräften
- Einsatz von Kontroll-Quittungen und Bodycams, auch um eine bewusstere Reflexion über das eigene polizeiliche Handeln zu fördern.

- Aufbau bzw. die Verstetigung eigener wissenschaftlicher Kompetenzen und Strukturen in Verwaltung und Behörden

Arbeitsbedingungen

- Ausbau von Sprachkursangeboten und der Verfügbarkeit von (digitalen) Übersetzungsdiensten
- Schaffung verbesserter Arbeitsbedingungen, vor allem mit Blick auf die Arbeitsgebäude, Ausstattung und Personalressourcen
- Flexibilisierung des Arbeitszeitmodells.

8. Fazit

In der vorliegenden Studie wurden zum einen Expert*innen aus Verbänden befragt und zum anderen die polizeiliche Praxis in ihrem Alltag, mit ihren situativen Zwängen, Interaktionen und Dynamiken in fünf Dienstbereichen ethnografisch in den Blick genommen. In einer ersten Auswertung wurden aus den Expert*inneninterviews Situationen herausgearbeitet, in denen Diskriminierungen erfolgten. In einem zweiten Schritt sind dann die vielfältigen polizeilichen Tätigkeitsfelder nachgezeichnet sowie die Kernelemente herausgearbeitet worden, die mögliche Formen von diskriminierenden Unterscheidungen und Handlungen befördern. Diskriminierungen (und Rassismen als eine spezifische Diskriminierungsform) werden in der vorliegenden Studie entgegen der gängigen, sozialpsychologischen Annahmen nicht als individuell erzeugt oder als individuelle Phänomene verstanden, sondern als soziale, von einer Gesellschaft (historisch) konstruierte Phänomene. Sie finden auf vier Ebenen statt: Einteilung von Menschen in verschiedene Gruppen, aufgrund von bestimmten äußerlich zugeschriebenen Merkmalen (1), Zuschreibung bestimmter Eigenschaften, die als unveränderlich, charakteristisch und für alle Gruppenangehörige gültig kategorisiert werden (2), Bewertung der Eigenschaften zum Vorteil der eigenen Gruppe, die anderen werden abgewertet (3) und Kategorisierung dieser Unterscheidungen, Zuschreibungen und pauschalisierenden Abwertungen als gesellschaftlich weithin geteilt (4). Tatsächlich stellen diese Einordnungen häufig bekannte, gesellschaftliche „Wissens- und Wahrheitsbestände“ dar. Diesen Prozessen der „Veränderung“, des Otherings in ihrer alltäglichen Selbstverständlichkeit galt der Schwerpunkt dieser Studie.

Soziale Ungleichheiten und Hierarchien sind darüber hinaus ein wesentliches Strukturprinzip moderner, kapitalistischer Gesellschaften. Sie stehen damit dem Anspruch von Chancengleichheit, Gleichheitsgebot und Neutralitätsgebot entgegen, der einen anzustrebenden (Ideal-)Zustand darstellt, an dem jede und jeder sich in einer demokratisch verfassten Gesellschaft hoffnungsvoll ausrichten kann und sollte. Die Gebote sind demnach eine normative Ziel- und Richtschnur. Ihnen wohnt immer auch ein Scheitern inne.

So erleben Menschen, die von Rassismen und Diskriminierungen betroffen sind, im Alltag immer wiederkehrende Unterstellungen und Abwertungen, u. a. in Form von Mikroaggressionen. Bei polizeilichen Kontrollen und polizeilichem Handeln, z. B. der Klärung von Konfliktsituationen, sollte dies auf polizeilicher Seite im doppelten Sinne bewusst reflektiert werden: zum einen sollte PB* ihre Rolle als mächtige Vertreter*innen des staatlichen Gewaltmonopols präsent sein, zum anderen ihre jeweiligen gesellschaftlichen Positionierung als *weiße* oder Schwarze Personen oder als People of Colour (PoC). Damit bewusst in den Interaktionen umzugehen, es mitzudenken und zu antizipieren, bestimmt sowohl die Aufklärung als auch das Verhalten und

das Verhältnis der Betroffenen gegenüber der Polizei mit und hat damit grundlegende Auswirkungen auf mögliche (De-)Eskalationen.

Die Polizei ist als eine Ordnungsbehörde, die mit dem staatlichen Gewaltmonopol ausgestattet ist, in zweifacher Hinsicht gefordert. Sie muss dem verfassungsrechtlichen Anspruch gerecht werden, d. h. dem eigenen Anspruch und der konkreten gesellschaftlichen Erwartung, dass hier Beobachten, Kategorisieren und Handeln unabhängig von Formen der Diskriminierung und rassistischen Zuschreibungen erfolgen, und diesen als Leit- und Richtschnur zu nutzen. Dabei ist Polizeiarbeit fundamental auf Unterscheidungen im Hinblick auf Täter*innen und Opfer sowie relevante bzw. irrelevante Zeug*innen oder strafrechtlich Relevantes in der Arbeit angewiesen, um Gefahren zu erkennen und zu verhindern, d.h. dass Kategorisierungen fortlaufend stattfinden (müssen). Kategorisierungen sind also nicht per se negativ. Diese Unterscheidungen müssen aber fortlaufend reflektiert werden, um sowohl pauschalisierende und diskriminierende gesellschaftliche Wissensbestände in den eigenen Kategorisierungen zu erkennen, als auch das eigene Erfahrungswissen immer wieder zu hinterfragen und nicht zu generalisieren. PB* sind somit im beruflichen Kontext doppelt gefordert.

Zudem müssen sie mit vielfältigen Situationen, unterschiedlichen Menschen und zahlreichen Konfliktlagen umgehen, auf die sie sich meist nur kurzfristig einstellen können und deren Gefahrenlage häufig unklar ist. Auch sind im polizeilichen Alltag im Kontakt mit Bürger*innen vielfältige soziale, kommunikative Kompetenzen gefragt. Dabei immer umsichtig, zugewandt, ruhig und handlungssicher zu agieren, ist voraussetzungsvoll. Trotz dieser Vielfältigkeit entwickelt sich eine gewisse Routine, da sich viele Anlässe und Fälle im Grundzug ähneln. Eine Herausforderung ist es, jede Situation, trotz bzw. mit den gesellschaftlich vorherrschenden, rassistischen Wissensbeständen und den beruflichen und persönlichen Erfahrungswerten, neu zu bewerten, sie nicht zu schematisieren und zu pauschalisieren. Es gilt, sich diese Wissensbestände und Erfahrungen, die bestimmte Deutungen nahelegen, bewusst zu machen und sie fortlaufend zu reflektieren.

Auch bleibt die Transparenz von Maßnahmen ein Spannungsfeld, da diese den Bürger*innen oder der Öffentlichkeit nicht immer oder nicht einfach zu vermitteln sind oder auch nicht offengelegt werden können, z. B. zur Wahrung der Privatsphäre von Personen gegenüber Dritten. Auf der anderen Seite sind Bürger*innen häufig über ihre eigenen Rechte und die Rechtmäßigkeit des polizeilichen Handelns nicht gut informiert und wissen nicht (wirklich), wofür die Polizei zuständig ist und wofür nicht, was sie rechtlich darf bzw. was sie rechtlich muss. Zur Verringerung des fehlenden Wissens wären hier Aufklärungsveranstaltungen dringend geboten.

Es bräuchte in der Polizeiarbeit insgesamt von entsprechenden Professionen ausgestaltete, alltagstaugliche und fortlaufende Reflexionsmöglichkeiten über Einsätze, die eigene gesellschaftliche Positionierung und berufliche Rolle mit ihren Befugnissen sowie über Einschätzungen von und Verhalten zu unterschiedlichen Personen und Gruppen in der Gesellschaft, gerade vor dem Hintergrund des staatlichen Machtmonopols und gesellschaftlich vorhandener Diskriminierungsstrukturen. Es bedarf diskriminierungssensibler und geschützter Räume, um Erlebnisse – jenseits von Taktik – professionell miteinander besprechen zu können. Dies könnte bereits stärker in der Ausbildung berücksichtigt werden. Damit würden Reflexion und Intervention von Anbeginn eingeübt.

Die Berliner Polizei arbeitet an vielen Stellen bereits intensiv zum und am Thema. Für eine demokratische, diverse, diskriminierungssensible und rassismuskritische Polizei braucht es letzten Endes fortlaufend und unabdingbar die Bereitschaft aller Polizeibeamt*innen, insbesondere der Verantwortlichen, sich mit den Themen Diskriminierungen und Rassismen auseinanderzusetzen. Nur so kann das notwendige machtkritische und differenzbewusste Wissen weiterhin Eingang und Verbreitung finden und können Polizeibeamt*innen darauf aufbauend eine kritische, achtsame und wertschätzende Haltung vertiefen und weitgehend etablieren. So könnten auch die aus dieser Studie entwickelten Ideen im Rahmen einer Folgestudie erprobt und wissenschaftlich begleitet werden.

9. Verwendete und weiterführende Literatur

- Amjahid, Mohamed (2021): Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken. München: Piper Verlag.
- Balibar, Etienne (1998) Der Rassismus: auch noch ein Universalismus. In: Bielefeld, Ulrich (Hrsg.): Das Eigene und das Fremde: Neuer Rassismus in der Alten Welt? Hamburg: HIS, S. 175-188.
- Bereswill, Mechthild (2003): Die Subjektivität von Forscherinnen und Forschern als methodologische Herausforderung. Ein Vergleich zwischen interaktionstheoretischen und psychoanalytischen Zugängen. In: Sozialer Sinn, Vol. 4, Nr. 3, Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 511-532. <https://doi.org/10.1515/sosi-2003-0308> [23.08.2022]
- Berger/Luckmann (2003): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main: Fischer Verlag
- Bergmann, Jens / Jacobsen, Astrid (2021): Diskriminierung und Rassismus der Polizei als Forschungsfeld. Eine problemorientierte Bestandsaufnahme. In: SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (4), S. 45-57. http://dx.doi.org/10.7396/2021_4_D [29.04.2022].
- Bhabha, Homi (2000): On Minorities. Cultural Rights. In: Radical Philosophy 100, S. 3-6
- Böckelmann, Irina / Darius, Sabine (2008): Persönliche Einschätzung von Polizeibeamten zu ihrer Beanspruchungssituation bei der Arbeit und individuellen Stressbewältigung im Kontext zum arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster. In: Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed 43.4 (2008), S. 230-241.
- Bojadžijev, Manuela (2015): Rassismus ohne Rassen, fiktive Ethnizitäten und das genealogische Schema. Überlegungen zu Étienne Balibars theoretischem Vokabular für eine kritische Migrations- und Rassismusforschung. In: Reuter, Julia / Mecheril, Paul (Hrsg.), Schlüsselwerke der Migrationsforschung, Interkulturelle Studien. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 275-288.
- Bönkost, Jule (2021): White Allyship. Keine Selbstbeschreibung sondern Handeln. IDB Paper No. 9. https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2021/03/IDB-Paper-No-9_White-Allyship.pdf
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Breidenstein, Georg / Hirschauer, Stefan / Kalthoff, Herbert / Nieswand, Boris (2015): Ethnografie. Die Praxis einer Feldforschung. UTB/UVK: Konstanz, München

- Breuer, Franz/ Muckel, Petra/ Dieris, Barbara (2018): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer Verlag
- Broden, Anne/ Mecheril, Paul (Hrsg.) (2010): Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (2022): Lexikon. Rassismus. https://www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?cms_lv3=9398274&cms_lv2=9391124#doc9398274, [10.5.2022]
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (2022a): Lexikon. Rechtsextremismus. https://www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?cms_lv3=9398282&cms_lv2=9391124#doc9398282, [10.5.2022]
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (2022b): Lexikon. Rechtsstaatsprinzip. https://www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?cms_lv3=9398274&cms_lv2=9391124#doc9398274, [26.5.2022]
- Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Dossier Rechtsextremismus. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/132957/rechtsextremismus/> [23.8.2022]
- Bundeszentrale für politische Bildung (2004): Afrikanische Diaspora. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/afrikanische-diaspora/> [10.05.2022]
- Castro Varela Maria do Mar (2007): Unzeitgemäße Utopien. Migrantinnen zwischen Selbsterfindung und gelehrter Hoffnung. Bielefeld: transcript Verlag.
- Castro Varela, /Dhawan, Nikita (2020): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Bielefeld: transcript Verlag
- Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (Hrsg.) (2011): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Münster: LIT Verlag
- Coffey, Judith / Laumann, Vivien (2021): Gojnormativität. Warum wir anders über Antisemitismus sprechen müssen. Berlin: Verbrecher Verlag.
- Daase, Christopher (2010): Wandel der Sicherheitskultur. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 50/2010, S. 9 – 16

- Dellwing, Michael / Prus, Robert (2012): Einführung in die interaktionistische Ethnografie. Soziologie im Außendienst. Wiesbaden: Springer VS
- Derin, Benjamin / Singelstein, Tobias (2022): Die Polizei: Helfer, Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation. Berlin: Econ Verlag
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2022): Racial Profiling. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung/racial-profiling>. [20.08.2022]
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2022a): Konvention gegen Rassismus (ICERD). <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtsschutzsystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-menschenrechtsabkommen/konvention-gegen-rassismus-icerd>. [20.08.2022]
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2020): ICERD Allgemeine Empfehlung Nr. 36. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/datenbanken/datenbank-deutschland-im-menschenrechtsschutzsystem?tx_ifprotectiondb_list%5Baction%5D=show&tx_ifprotectiondb_list%5Bcontroller%5D=Publication&tx_ifprotectiondb_list%5Bpublication%5D=284&cHash=41d4ca84c04e0d38d33f73c45519d640. [20.08.2022]
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin. https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CA_TI_Studie_Rassistische_Realitäten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realitäten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf [10.05.2022]
- Endreß, Christian / Petersen, Nils (2012): Die Dimensionen des Sicherheitsbegriffes. Herausgegeben von Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). <https://www.bpb.de/themen/innere-sicherheit/dossier-innere-sicherheit/76634/die-dimensionen-des-sicherheitsbegriffs/> [26.05.2022]
- Feltes, Thomas / Alex, Michael (2021): Polizeieinsätze in Verbindung mit psychisch kranken Menschen. In: Staller, Mario. S. / Körner, Swen (Hrsg.): Handbuch Einsatztraining: Professionelles Konfliktmanagement für Polizist*innen. https://www.thomasfeltes.de/images/Feltes_Alex_Psychisch_Gesto%CC%88rte_02052020_ohne_marks.pdf. Springer Verlag [16.08.2022]

- FRA - EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2017):
Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main
results (EU MIDIS II).
[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-
midis-ii-main-results_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf) [26.08.2022]
- Freud, Sigmund (1989): Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten.
Köln: Kiepenheuer & Witsch
- Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative
Inhaltsanalyse. Wiesbaden: Springer VS
- Goffman, Erving (2012): Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im
Alltag. 11. Aufl., München: Piper.
- Goffman, Erving (2001): Interaktion und Geschlecht. Eingeleitet von Hubert
A. Knoblauch. Frankfurt am Main: Campus.
- Goffman, Erving (1980): Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die
Organisation von Alltagserfahrungen. Frankfurt am Main: Suhrkamp
Verlag.
- Graevskaia, Alexandra / Menke, Katrin / Rumpel, Andrea (2022):
Institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische
Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und
Arbeitsverwaltung. In: IAQ-Report 2022, 02 herausgegeben vom
Institut Arbeit und Qualifikation Fakultät für
Gesellschaftswissenschaften Universität Duisburg-Essen
- Gutschmidt, Daniela / Otto, Susanne (2022): Resilienz in der Polizei. Der
Effekt von Sportaktivität, Persönlichkeit und sozialer Unterstützung.
In: SIAK-Journal, Nr. 1: 16–29.
- Gutschmidt, Daniela / Vera, Antonio (2021): Stress, Organisationskultur
und Coping in der Polizei. In: Arzt, Clemens / Hirschmann, Nathalie /
Hunold, Daniela / Lüders, Sven / Meßelbach, Christoph / Schöne,
Marschel / Sticher, Birgitta (Hrsg.): Perspektiven der
Polizeiforschung: 1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung –
4./5. März 2021. Tagungsband Berlin: HWR, S.11-29.
[https://www.hwr-berlin.de/aktuelles/neuigkeiten/neuigkeit-
detail/2532-perspektiven-der-polizeiforschung/](https://www.hwr-berlin.de/aktuelles/neuigkeiten/neuigkeit-detail/2532-perspektiven-der-polizeiforschung/) [16.08.2022]
- Hall, Stuart (2004). Das Spektakel der Anderen. In: ebd. (Hrsg.): Ideologie,
Identität, Repräsentation. Hamburg: Argument-Verlag. S. 108–167
- Hall, Stuart (1994): Rassismus und kulturelle Identität: Ausgewählte
Schriften 2. Hamburg: Argument.
- Hall, Stuart. (1994a): Die Frage der kulturellen Identität. In: Mehlem, Ulrich
/ Bohle, Dorothee / Gutsche, Joachim / Oberg, Matthias / Schrage,
Dominik (Hrsg.): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte
Schriften II, Hamburg: Argument Verlag. S. 180–222.

- Hall, Stuart (1992): Der Westen und der Rest: Diskurs und Macht. In: ebd. (Hrsg.): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag. S. 137–179.
- Hall, Stuart (1989): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Das Argument 178, Hamburg: Argument Verlag. S. 913–921.
- Handweg, Stefanie (2016): Stress im Polizeidienst. Stressoren und ihre Auswirkungen. <https://www.grin.com/document/343317>; [18.05.2022]
- Hasters, Alice (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. München: Hanser Verlag
- Hitzler, Ronald (2007): Ethnographie. In: Qualitative Marktforschung, hrsg. von Buber, Renate / Holzmüller, Hartmut. Wiesbaden: GWV Fachverlag, S. 207-218.
- Hitzler, Ronald / Honer Anne (1988): Der lebensweltliche Forschungsansatz. In: Neue Praxis, 18. Jg., 6. S.496-501
- Hunold, Daniela / Wegner, Maren (2020): Rassismus und Polizei: Zum Stand der Forschung, APuZ, 70 (42-44), S. 1–6. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/> [24.8.2022]
- Hunold, Daniela / Klimke, Daniela / Behr, Rafael / Lautmann; Rüdiger (2010): Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Springer VS: Wiesbaden.
- Jaschke, Hans-Gerd (2001): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Begriffe – Positionen – Praxisfelder. Springer VS: Wiesbaden.
- Kalpaka, Annita/ Rätzzel, Nora/ Weber, Klaus (2017): Rassismus: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Hamburg: Argument Verlag.
- Keller, Reiner (2011 [2005]): Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: Springer Verlag
- Knapp, Gudrun-Axeli/ Klinger, Cornelia / Sauer, Birgit (Hrsg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main: Springer Verlag.
- Knoblauch, Hubert (1996) (Hrsg.): Kommunikative Lebenswelten. Zur Ethnographie einer geschwätzigen Gesellschaft. UVK Univ.-Verl.: Konstanz
- Kourabas, Veronika (2019a): Was ist Rassismus und was heißt Rassismuskritik? In: Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema. S. 5-18. https://www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-

[muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf](#) [29.04.2022]

- Kourabas, Veronika (2019b): Sprache - Macht - Rassismus: Eine Einführung.
In: Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema, S. 19-23.
https://www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf [27.05.2022]
- Krais, Beate / Gebauer, Gunter (2002): Habitus. Bielefeld: transcript Verlag
- Krasmann, Susanne / Kreissl, Reinhard / Kühne, Sylvia / Paul, Bettina / Schlepper, Christina (2014): Die gesellschaftliche Konstruktion von Sicherheit. Zur medialen Vermittlung und Wahrnehmung der Terrorismusbekämpfung. Herausgegeben von Schiller, Jochen / Gerhold, Lars / Steiger, Saskia / Jäckel, Helga: Forschungsforum Öffentliche Sicherheit. Schriftenreihe Sicherheit Nr. 13.
https://www.sicherheit-forschung.de/forschungsforum/schriftenreihe_neu/sr_v_v/SchriftenreiheSicherheit_13.pdf, [26.05.2022]
- Lave, Jean / Wenger, Etienne (1991): Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Learning in doing. Cambridge: Cambridge University Press
- Leiprecht, Rudolf (2005): Rassismen (nicht nur) bei Jugendlichen. Beiträge zu Rassismusforschung und Rassismusprävention. Arbeitspapier Heft 9. Oldenburg, IBKM.
- Lindner, Rolf (2007): Die Entdeckung der Stadtkultur. Soziologie aus der Erfahrung der Reportage. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Marmer, Elina (2013): Rassismus in deutschen Schulbüchern am Beispiel von Afrikabildern. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik (ZEP): Rassismus, 36. Jahrgang, Heft 2, S. 25-31.
https://www.waxmann.com/index.php?eID=download&id_ausgabe=AUG100179&uid=openaccess [18.8.2022]
- Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit. Münster: Waxmann.
- Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hrsg.) (2009): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Taunus: Wochenschau Verlag.
- Memarnia, Susanne (26.22.2021): Der Dreh gegen Polizeigewalt.
<https://taz.de/Aktion-Go-Film-the-Police/!5816907/> [25.05.2022]
- Memmi, Albert (1992): Rassismus. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt

- Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne et al. (Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. 1. Aufl., Wiesbaden: VS-Verlag, S. 465-479.
- Miles, Robert (1991): Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs. Hamburg: Argument Verlag
- Nguyen, Toan Quoc (2013): Es gibt halt sowas wie einen Marionettentäter. Schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen, kindliche Vulnerabilität und Mikroaggression. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik (ZEP): Rassismus, 36. Jahrgang, Heft 2, S. 20-24.
https://www.waxmann.com/index.php?eID=download&id_ausgabe=AU100179&uid=openaccess [18.8.2022]
- Nieswand, Boris (2016): Die Dezentrierung der Migrationsforschung. In Kazzazi, Kerstin / Treiber, Angela / Wätzold, Tim (Hrsg.): Migration – Religion – Identität. Wiesbaden: Springer VS, S. 283-297.
- Ogette, Tupoka (2021): exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag
- Payk, Katharina (2019): "Hä? Was bedeutet be_hindert?" In: Missy Magazine 2019, Heft 1, https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/
- Poferl, Angelika / Schröer, Norbert (2022): Handbuch Soziologische Ethnographie. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Polizei. Dein Partner, Die Gewerkschaft der Polizei (2013): Polizei und das Recht am eigenen Bild. https://www.polizei-dein-partner.de/themen/internet-mobil/detailansicht-internet-mobil/artikel/die-polizei-und-das-recht-am-eigenen-bild.html?tx_ttnews%5BViewItem%5D=1&cHash=388d8fd838fe41f2694b27cec921f37f, 25.05.2022]
- Polizei Berlin. o. D. SelbstCheck. <https://www.berlin.de/polizei/selbstcheck/index.php> [25.05.2022]
- Polizei Berlin (o. D.a): Kriminalitätsbelastete Orte. <https://www.berlin.de/polizei/polizeimeldungen/fakten-hintergruende/artikel.1078268.php> [1.6.2022]
- Said, Edward (1999): Die Konstruktion des ‚Anderen‘. In: Burgmer, Christoph (Hrsg.). Rassismus in der Diskussion. Berlin: Elefanten Press. S. 27–44.
- Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Gökçen Yüksel, Emine (2017) (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Springer VS: Wiesbaden.

- Schrader, Kathrin / von Langsdorff, Nicole (2014): Im Dickicht der Intersektionalität, Münster: Unrast Verlag.
- Schulz, Marlen / Mack, Birgit / Renn, Ortwin (Hrsg.) (2012): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Springer Verlag: Wiesbaden
- Schulz-Schaeffer, Ingo (2007): Zugeschriebene Handlungen. Ein Beitrag zur Theorie sozialen Handelns. Weilerswist-Metternich: Velbrück Wissenschaft
- Senatsverwaltung für Inneres und Sport (2020): Berliner 11 Punkte Plan. <https://www.berlin.de/sen/inneres/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.970011.php> [29.04.2022]
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1988): Can the Subaltern speak? In Nelson, Cary / Grossberg, Lawrence (Hrsg.): Marxism and the interpretation of culture. Chicago: University of Illinois Press. (S. 271–313)
- Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen der Polizei NRW (2021): Abschlussbericht. https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/berichtstrecht_sband1.pdf [23.8.2022]
- Taguieff, Pierre-André (2000): Die Macht des Vorurteils. Der Rassismus und sein Double. Hamburg: Hamburger Edition.
- Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript Verlag.
- Terkessidis, Mark (1998): Psychologie des Rassismus. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Tyler, Tom. R. (2017): Procedural Justice and Policing. Annual Review of Law and Social Science 13: 29-53.
- Tyler, Tom R. / Blader, Steven L. (2000): Cooperation in Groups. Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement. Philadelphia: Psychology Press.
- Winker, Gabriele /Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>. [27.05.2022]
- Yildiz, Safide (2012): Multikulturalismus – Interkulturalität – Kosmopolitismus. Die kulturelle Andersmachung von Migrant/-innen in deutschen Diskurspraktiken. Seminar: A Journal of German Studies, 18(3). S. 379–396.

Auswahl im Web abrufbar

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2006): „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), herausgegeben vom Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> [07.06.2018].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/BT*Bericht/Gemeinsamer*Bericht*dritter*2017.html [28.12.17].

Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ), 13-14/2014: Rassismus und Diskriminierung. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/180861/identitaet-repraesentation-und-community-empowerment-essay/?p=all> [27.05.2022]

Deutsche UNESCO-Kommission, (1978/2009): Erklärung über "Rassen" und rassistische Vorurteile. Online unter: [https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/1978 Erklärung über Rassen und rassistische Vorurteile.pdf](https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/1978%20Erklärung%20über%20Rassen%20und%20rassistische%20Vorurteile.pdf) [27.05.2022]

10. Glossar

In aktuellen Debatten werden Begriffe häufig und teilweise unterschiedlich verwendet. Im Nachfolgenden wird ihre jeweilige Verwendung im Rahmen dieser Studie nochmal in einer Übersicht dargelegt.⁴⁴

Ableismus ist ein am englischen Wort „ableism“ angelehnter Begriff, der aus der US-amerikanischen BeHindertenbewegung stammt. Er beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit BeHinderung. Ein weiteres Wort hierfür ist BeHindertenfeindlichkeit.

Alltagsrassismus kennzeichnet die alltäglichen Formen von Rassismen der Mehrheitsgesellschaft, die keineswegs nur in extremer oder offener Weise auftreten, sondern auch subtil, unauffällig, verdeckt und latent sein können (vgl. Leiprecht 2005)

Antisemitismus richtet sich gegen Juden*Jüdinnen und das, was als jüdisch gelesen, konstruiert oder gekennzeichnet wird. Er wirkt sich sowohl auf konkreter Ebene in Diskriminierungen, in Formen von Ausgrenzung, Unterdrückung, Verfolgung bis hin zur Vertreibung, (tödlicher) Gewalt und Vernichtung jüdischer Minderheiten (Völkermord) und auf abstrakter Ebene (z. B. in Verschwörungstheorien, vgl. Coffey/Laumann 2021) aus.

Ally, pl. Allies: Als „ally“ (dt.: Verbündete*r) zu handeln bedeutet, aus strukturell privilegierter Position heraus diskriminierungskritisch und solidarisch zu handeln (näheres zum Konzept „allyship“ sowie auch der bestehenden Gefahr der Vereinnahmung durch *weiße* Personen siehe Bönkost (2021)).

BeHinderung, beHindert: „Du bist nicht behindert, du wirst behindert.“ Um diesen Slogan von BeHindertenrechtsaktivist*innen auch in der alltäglichen Sprache zu verankern und die BeHinderung durch äußere Umstände wie Gebäude oder Strukturen sichtbar zu machen, kann der Unterstrich (Be_hinderung) verwendet oder der Buchstabe „h“ im Wort BeHinderung großgeschrieben werden (vgl. Payk 2019).

⁴⁴ Die Definitionen von Ableismus, Ally, BeHinderung, Empowerment, Klassismus, LGBTIQ, nicht-binär, queer, Sexismus sind weitgehend der Broschüre „Engagement von Schüler*innen unterstützen!“ von Queerformat, der Fachstelle für queere Bildung entnommen.

BIPoC steht für „Black“ (Schwarz), „Indigenous“ (Indigen), „People of Color“ (People of Color), siehe auch PoC.

Cis bzw. **cisgeschlechtlich** ist eine Bezeichnung für Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei ihrer Geburt anhand der Genitalien zugeschrieben wurde, d. h. beispielsweise cis Männer sind Männer, denen bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde und die sich damit identifizieren.

Der Begriff „cis“ bzw. „cisgeschlechtlich“ ist den Bezeichnungen „trans“ bzw. „transgeschlechtlich“ entgegengesetzt. Er wurde in den 1990er Jahren von Transaktivist*innen eingeführt und sollte dem Umstand entgegenwirken, dass lediglich cis-Männer und cis-Frauen als Männer und Frauen im Sinne der gesellschaftlichen Norm bezeichnet werden, während Transmenschen sprachlich als abweichend markiert werden.

Diskriminierungen werden im Rahmen dieser Studie als sozial erzeugte Konstruktionen von Differenz verstanden, die mit gesellschaftlichen Vorstellungen über soziale Ungleichheiten und Abwertungen verbunden sind und diese zugleich herstellen. Diese sind im Übrigen ein wesentliches Strukturprinzip moderner Gesellschaften, entgegen des fortwährend postulierten Anspruches der Chancengleichheit.

Empowerment (dt.: Selbstermächtigung) steht für machtkritische Praxen, Handlungen und Worte, die Menschen mit Diskriminierungserfahrungen stärken, um ihr Leben selbstbestimmt(er) zu gestalten.

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung, Unterdrückung und Abwertung von Personen oder Gruppen aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position. Klassismus richtet sich gegen Menschen aus der Armut- oder Arbeiter*innenklasse, z. B. gegen arme, erwerbslose, wohnungslose Menschen.

LGBT, LGBTIQ oder **LGBTIQ+** sind Sammelbegriffe für Menschen, die nicht heterosexuell und/oder cisgeschlechtlich sind. Die Buchstaben stehen für lesbisch, schwul (gay), bisexuell, trans*, inter*, und queer. Das „+“ zeigt an, dass es noch mehr Identitäten und Begriffe gibt, die in diese Reihe passen, dass sie sich verändern und dass diese Liste daher unvollständig und offen ist.

Mikroaggressionen sind (un-)bewusste, häufig kleine, (non-)verbale Angriffe auf einzelne Personen oder Gruppen, die zu einer Minderheit gehören. Sie

beruhen implizit auf diskriminierenden Vorstellungen und manifestieren sich in abfälligen oder vermeintlich positiven Handlungen oder Kommentaren, die allgemein sozial akzeptiert werden, aber Stigmatisierungen und Diskriminierungen fördern und erzeugen. Rassistische, sexistische und klassistische Kommentare sind Beispiele für Mikroaggressionen im Alltag.

nicht-binär, nonbinary, enby: Selbstbezeichnung von Menschen, die sich nicht in den zweigeschlechtlichen (also binären) Kategorien von männlich und weiblich wiederfinden. Auch Sammelbegriff für Menschen, die sich z. B. als genderqueer, agender oder gender-fluid definieren.

Othering ist der Prozess jemanden fortlaufend zum „Anderen“ zu machen, d. h. es wird eine vermeintliche Norm, ein vermeintlicher Standard gesetzt und alles andere wird zur abgewerteten Abweichung. Die Konstruktion des „Anderen“ spielt bei der (Re-)Produktion von Diskriminierungen und Rassismen eine zentrale Rolle. So sind BIPOC bis heute in Deutschland weitgehend als nicht dazugehörig, als fremd markiert, obwohl sie seit unzähligen Jahren/Jahrzehnten hier leben oder hier geboren wurden.

People of Color bzw. **Person of Color (PoC)** ist eine aus verschiedenen sozialen Bewegungen hervorgegangene politische Selbstbezeichnung, die *nicht-weiß* gelesene Menschen mit Erfahrungen systematischer Ausgrenzung und Abwertung durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft umfasst. Die Kategorie ist unabhängig von einer eigenen Migrationsgeschichte.

Die Unterscheidung zwischen Personen mit Migrationshintergrund und PoC ist deshalb wichtig, da eine Person zwar Migrationshintergrund haben, aber dennoch *weiß* sein kann, und umgekehrt es PoC gibt, die nach der genannten Definition keinen Migrationshintergrund haben.

Personen mit Migrationshintergrund: eine Person hat nach Definition des Statistischen Bundesamtes (2020) einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.

Phänomenbereich ist ein in Deutschland seit 2001 von den Sicherheitsbehörden benutzter Begriff, um die unter der Sammelbezeichnung „Politisch motivierte Kriminalität (PMK)“ erfassten Straftaten bundesweit einheitlich zu erheben, zu erfassen und auszuwerten. Ausgehend von den Motiven zur Tatbegehung und den Tatumständen werden politisch motivierte Taten entsprechenden Themenfeldern und Unterthemen zugeordnet, sowie die erkennbaren ideologischen Hintergründe und Ursachen der Tatbegehung in einem staatsschutzrelevanten Phänomenbereich abgebildet. Die von der

PMK erfassten Straftaten werden folgenden staatsschutzrelevanten Phänomenbereichen zugeordnet: PMK-rechts, PMK-links, PMK-ausländische Ideologie, PMK-religiöse Ideologie, PMK-nicht zuzuordnen.

queer wird als Sammelbegriff für „lesbisch, schwul, bi, trans*, inter*“ verwendet. Es wird auch von Menschen als Selbstbezeichnung verwendet, die sich nicht in ein zweigeschlechtliches System einordnen wollen oder können. Ursprünglich wurde „queer“ als Beschimpfung für Personen verwendet, die nicht den heteronormativen Vorstellungen entsprachen. Heute nutzen viele Menschen ihn als positive Selbstbezeichnung.

Als **Rassismus** werden Einstellungen und Handlungen verstanden, die eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschen oder von bestimmten Gruppen von Menschen aufgrund vermeintlicher biologischer oder vermuteter kultureller Unterschiede, z. B. Hautfarbe, Sprache, Religion oder „Herkunft“, behaupten oder reproduzieren.

Rassismus wirkt sich sowohl auf konkreter Ebene in Formen von Ausgrenzung, Unterdrückung, Verfolgung, Vertreibung bis hin zu (tödlicher) Gewalt und auf abstrakter Ebene in Form von Ideologien aus. Rassistische Vorstellungen können sowohl als bewusste Einstellungen wie auch als unbewusstes, implizites Wissen bestehen. Einer rassistischen Handlung muss also nicht unbedingt eine (bewusste) rassistische Einstellung zugrunde liegen. Es handelt sich bei Rassismus um ein gesamtgesellschaftliches und alltägliches Phänomen (vgl. dazu Terkessidis 2010, 2004; Hall 1994).

Die Ideologie des Rassismus wurde im Kontext des europäischen Kolonialismus entwickelt, um die Unterdrückung, Ausbeutung und Versklavung von Schwarzen Menschen und People of Color zu rechtfertigen. Rassismus zeigt sich u. a. in der gesellschaftlichen Ungleichverteilung von Ressourcen, z. B. beim Zugang zum Bildungssystem und auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt.

Das Bundesministerium des Innern (2022) definiert Rassismus wie folgt:

„Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichheit, gespeist aus spezifischen Vorurteilen und Klischees. Der Begriff Rassismus steht allgemein für Auffassungen, die von dem Bestehen nicht oder kaum veränderbarer "Rassen" ausgehen, daraus naturbedingte Besonderheiten und Verhaltensweisen von Menschen ableiten und hierbei eine Einschätzung im Sinne von "höherwertig" oder "minderwertig" vornehmen.

Diese menschenrechtsfeindliche Ideologie der Ungleichheit artikuliert sich etwa durch die Betonung von nicht näher begründeten Exklusivitätsrechten für die eigene ethnische Gruppe und damit eine zusammenhängende Diskriminierung einer anderen, fremden ethnischen Gruppe. Rassismus und die Überbewertung ethnischer Zugehörigkeit ist ein ideologischer Bestandteil des Rechtsextremismus.

Rassistische Einstellungen und Stereotype finden sich in allen Teilen der Gesellschaft. Rassismus ist eine Bedrohung für die freie Entfaltung der Persönlichkeit und das selbstbestimmte Leben von Minderheiten sowie für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Aus diesem Grund bedarf es der kontinuierlichen Aufklärung über Gefahren, die von Rassismus ausgehen.“

Struktureller oder **institutioneller Rassismus** meint, dass gesellschaftliche oder institutionelle Strukturen (zum Beispiel Gesetze, Regelungen, Praxen) dazu führen, dass Menschen oder bestimmte Gruppen von Menschen aufgrund phänotypischer oder vermuteter kultureller Merkmale oder Zuschreibungen abgewertet oder benachteiligt werden. Solchen diskriminierenden Praxen liegen nicht notwendig Einstellungen der handelnden Individuen zugrunde. Sie haben sich historisch entwickelt und finden sich im ökonomischen, kulturellen und politischen Aufbau einer Gesellschaft wieder. Diese Strukturen beeinflussen Verhalten, Sicht- und Denkweisen von Menschen, die wiederum die Institutionen, in denen sie arbeiten, formen.

Racial Profiling bezeichnet eine polizeiliche Praxis, bei der eine Auswahl von Personen bei Kontrollen oder auch einer Verdachtsschöpfung ausschließlich aufgrund phänotypischer Merkmale und einer vermuteten Herkunft der betroffenen Personen vorgenommen werden. Racial Profiling ist in Deutschland grundsätzlich verboten, da es eine unzulässige Ungleichbehandlung darstellt. Die European Minorities and Discrimination Surveys (EU-MIDIS I und II) von 2009 und 2017 zeigen jedoch mit zahlreichen Betroffenenberichten und einer Reihe gerichtlicher Verfahren, dass es in Deutschland gleichwohl eine Rolle spielt (vgl. FRA 2017).

Rechtsextremismus beschreibt Einstellungen, deren verbindendes Merkmal Ungleichwertigkeitsvorstellungen sind (Bundeszentrale für politische Bildung 2012). Solche Einstellungen setzen sich unter anderem aus Rassismus, Antisemitismus, Sexismus zusammen, weisen aber darüber hinaus auch eine demokratiefeindliche Komponente auf. Es handelt sich um „Einstellungen, Verhaltensweisen und Aktionen, [...] welche den Wertpluralismus einer liberalen Demokratie ablehnen und Demokratisierung rückgängig machen wollen“ (Jaschke 2001, S. 30).

Das Bundesministerium des Innern (2022a) definiert Rechtsextremismus wie folgt:

„Der Rechtsextremismus ist kein ideologisch geschlossenes Gebilde. Die Wurzeln aller rechtsextremistischen Aktivitäten sind Nationalismus und Rassismus. Die eigene, nur "völkisch" verstandene Nation wird als ein so wichtiges, absolutes Gut angesehen, dass sich die Interessen anderer Nationalitäten, aber auch die Rechte des Einzelnen dem unterzuordnen haben. Die eigene "Rasse" wird als höherwertig gegenüber anderen bewertet. Daher

soll – so die rechtsextremistische Vorstellung – das deutsche Volk vor "rassisch minderwertigen" Ausländern und vor einer "Völkervermischung" bewahrt werden. Folgende Grundeinstellungen lassen sich beim Rechtsextremismus ausmachen:

- Ablehnung der für die freiheitliche demokratische Grundordnung fundamentalen Gleichheit aller Menschen; Verachtung des auf dem Prinzip gleicher Rechte beruhenden demokratischen Verfassungsstaates;
- übersteigter, oft aggressiver Nationalismus, verbunden mit einer Feindschaft gegen Fremde oder fremd Aussehende, gegen Minderheiten, fremde Völker und Staaten;
- Verschweigen, Verharmlosung oder Leugnung der Verbrechen, die von Deutschen unter nationalsozialistischer Herrschaft verübt worden sind, Betonung angeblich positiver Leistungen des "Dritten Reiches".

Rechtsstaatsprinzip

„Der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit gehört zu den elementaren Verfassungsgrundsätzen und den Grundentscheidungen des Grundgesetzes. Es ist nicht ausdrücklich im Grundgesetz erwähnt, wird aber üblicherweise aus Artikel 20 GG hergeleitet. Das Prinzip enthält keine in allen Einzelheiten eindeutig bestimmten Gebote oder Verbote von Verfassungsrang, sondern ist ein Verfassungsgrundsatz, der der Konkretisierung je nach den sachlichen Gegebenheiten bedarf. Aus dem Rechtsstaatsprinzip werden von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die nachstehenden Schlussfolgerungen gezogen: Im Rechtsstaatsgedanken ist die Idee der Gerechtigkeit enthalten. Der Staat ist an die Grundrechte der Bürger gebunden und hat diese zu beachten. Zum Rechtsstaatsprinzip gehört ferner die Rechtssicherheit, die insbesondere ein unabdingbares Maß an Messbarkeit und Vorhersehbarkeit staatlicher Maßnahmen verlangt. Aus dem Rechtsstaatsprinzip ergibt sich weiterhin der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Für die Verwaltung folgt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, dass sie bei den aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung vorgenommenen Eingriffen nur diejenigen Mittel anwenden darf, die notwendig sind, um den erstrebten Erfolg zu erreichen. Auch das an sich notwendige Mittel darf dann nicht angewendet werden, wenn es außer Verhältnis zu dem angestrebten Erfolg steht. Der in Art. 20 Abs. 3 GG enthaltene Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung bindet die Verwaltung an die Gesetze und verbietet ihr freie, nicht am Gesetz orientierte Ermessensentscheidungen. Der Anspruch auf Rechtsschutz gegen Akte der Staatsgewalt und auf rechtliches Gehör hat in Art. 19 Abs. 4 GG und Art. 103 Abs. 1 GG, aber auch in den materiellen Grundrechten eine konkrete Ausprägung gefunden. Auf diese Weise lässt sich die Wahrung des rechtsstaatlichen Prinzips auch individuell durchsetzen. Darüber hinaus wird die materielle Rechtsstaatlichkeit verfahrensmäßig-organisatorisch verwirklicht durch den Grundsatz der Gewaltenteilung.“ (Bundesministerium des Innern 2022b)

Schwarz wird großgeschrieben und ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen, die zum einen afrikanische bzw. afrodiasporische Bezüge haben. Afrodiasporisch bedeutet, dass Menschen in ihrer familiären Geschichte direkte oder indirekte Bezüge zum afrikanischen Kontinent haben. Zum anderen bedeutet es, Erfahrungen mit systematischer Ausgrenzung und Abwertung durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft aufgrund der Geschichte des Kolonialismus zu machen. Es gibt Schwarze Deutsche, die (k)einen Migrationshintergrund haben und Schwarze ohne deutsche Staatsbürger*innenschaft. Diese Unterscheidung soll keine dogmatische Kategorisierung sein, sondern vielmehr die Positionierungen in einem ungleichen Machtgefüge verdeutlichen.

Sowohl mit Schwarz als auch *weiß* sind keine biologischen Kriterien oder die alleinige Referenz für die Hautfarbe von Menschen gemeint. Sie stellen konstruierte Zuordnungsmuster und Kategorisierungen dar, die gesellschaftlich hergestellt wurden und werden. Diese Zuschreibungen und Kategorisierungen sind somit sozial hervorgebracht.

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In einer männlich dominierten Gesellschaft zeigt sich Sexismus vor allem in der Benachteiligung, Abwertung, Unterdrückung und Verletzung von Frauen, von trans* Personen und von Weiblichkeit.

weiß beschreibt Menschen, die direkt oder indirekt von rassistischen Strukturen profitieren (durch mediale Repräsentanz, durch erleichterten Zugang zu Bildung, zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt etc. im Vergleich zu BIPoC). *Weiß*en Menschen werden beispielsweise Dominanz und Privilegien zugeschrieben, die weitestgehend unausgesprochen und unbenannt bleiben. *Weiß-Sein* ist eine Kategorie, die vermeintlich im Alltag und v. a. im Selbstbild von *weiß*en Menschen (fast) keine Rolle spielt. Das Wort *weiß* wird klein und kursiv geschrieben, um dies zu verdeutlichen, und weil es sich im Gegensatz zu „Schwarz“ nicht um eine Selbstbezeichnung handelt.

Sowohl mit Schwarz als auch *weiß* sind keine biologischen Kriterien oder die alleinige Referenz für die Hautfarbe von Menschen gemeint. Sie stellen konstruierte Zuordnungsmuster und Kategorisierungen dar, die gesellschaftlich hergestellt wurden und werden. Diese Zuschreibungen und Kategorisierungen sind somit sozial hervorgebracht.

11. Anhang

11.1. Berliner 11-Punkte-Plan

Das Konzept umfasst elf unterschiedliche Maßnahmen:

1. Erweiterung der Zuverlässigkeitsüberprüfung

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport bereitet für das Gesetzgebungsverfahren Rechtsgrundlagen für die Zuverlässigkeitsüberprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern sowohl vor einer Einstellung bei der Polizei Berlin als auch in regelmäßigen Abständen während des dienstlichen Werdegangs vor.

2. Disziplinarrecht

Zur Vereinheitlichung disziplinarrechtlicher Maßnahmen sollen disziplinarwürdige Sachverhalte mithilfe von Farbkategorien klassifiziert werden. Die Klassifizierung entbindet nicht von einer Einzelfallprüfung. Anhand der fünf Kategorien

- Rot (Gesicherte Erkenntnis)
- Orange (Hinreichender Verdacht fehlender Verfassungstreue)
- Gelb (Tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht)
- Grün (Vermutung begründet keinen Verdacht)
- Blau (keinerlei Anhaltspunkte)

lassen sich damit sowohl mögliche Verletzungen der Verfassungstreuepflicht, als auch Verletzungen der Wohlverhaltenspflicht standardisiert einstufen und bearbeiten.

Insbesondere bei Vorliegen der Kategorien „Rot“ und „Orange“ soll eine Entlassung der betreffenden Dienstkraft erfolgen.

3. Beratung durch den Berliner Verfassungsschutz

Sofern bei einer Dienststelle tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht vorliegen, dass Dienstkräfte Bestrebungen unternehmen oder unterstützen, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung gerichtet sind, sind die entsprechenden Informationen unter Wahrung von § 45 Abs. 1 GGO I⁴⁵ auch der für den Verfassungsschutz zuständigen Abteilung II der Senatsverwaltung für Inneres und Sport mitzuteilen.

4. Extremismusbeauftragte/r bei der Polizei Berlin

Die/der Extremismusbeauftragte soll die bereits bestehenden Handlungsoptionen ergänzen und bündeln. Er oder sie ist Ansprechpartner/in für die Behördenleitung, Führungskräfte sowie

⁴⁵ Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung – Allgemeiner Teil

Mitarbeitende. Er/sie sorgt für die Vernetzung und Kommunikation nach innen und nach außen in die Zivilgesellschaft.

5. Anonymes Hinweisgebersystem

Das webbasierte Anonyme Hinweisgebersystem (AHS) wurde bislang ausschließlich im Bereich der Korruptionsbekämpfung eingesetzt. Es könnte für die Aufnahme von internen Hinweisen zu extremistischen Tendenzen innerhalb der Polizei Berlin ausgeweitet und außerdem als Beratungssystem etabliert werden. Mithilfe des Systems ist es möglich, mit dem Ratsuchenden bzw. Hinweisgeber unter Wahrung der Anonymität in einen Dialog einzutreten.

6. Lagebericht

Die aus einer Erweiterung der statistischen Erfassung von Straf- und Disziplinarverfahren, der Ausweitung der Zuverlässigkeitsprüfung, Nutzung des Anonymen Hinweisgebersystems und Arbeit des oder der Extremismusbeauftragten gewonnenen Erkenntnisse werden zum Zwecke der internen Auswertung der Behördenleitung und zur Ausübung der Fachaufsicht regelmäßig der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wiederkehrend als Lagebericht vorgelegt.

7. Fach- und dienstaufsichtliches Monitoring

Mit einer frühzeitigen und niedrigschwelligen Meldeverpflichtung von Vorfällen mit verfassungsfeindlichen Tendenzen wird das dienstaufsichtliche Monitoring durch die Behördenleitung sowie das fachaufsichtliche Monitoring durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport weiter gestärkt.

8. Supervision

Insbesondere für Führungskräfte in besonders belasteten Einsatzräumen soll zukünftig das bereits bestehende Angebot einer Supervision deutlich ausgebaut und standardisiert angeboten werden. Dadurch soll die Möglichkeit eröffnet werden, mit eigenen, aber auch negativen Erfahrungen der unterstellten Dienstkräfte professionell und empathisch umzugehen.

9. Stärkung der Bereitschaft zur Umfeldveränderung

Wiederkehrende, belastende Arbeits- oder Einsatzsituationen bzw. die dauerhafte Verwendung in hoch belasteten Einsatzgebieten können zu einer negativen Prägung der Dienstkräfte beitragen. Ein Wechsel des Umfeldes ist geeignet, um in Einzelfällen rechtzeitig einer solchen Entwicklung entgegenzuwirken. Zukünftig soll daher stärker die Bereitschaft unter den Dienstkräften zur Umfeldveränderung gefördert werden, um einer dauerhaft negativen Prägung vorzubeugen.

10. Aus- und Fortbildung

Unter Einbeziehung der/des Extremismusbeauftragten wird in der Aus- und Fortbildung ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung der Grundwerte der freiheitlichen demokratischen Grundordnung gelegt sowie die Wahrnehmung und der Umgang mit Indikatoren für Extremismus und Radikalisierung geschult.

11. Berliner Polizei Monitor – Studie zu Einstellungsmustern und Wertvorstellungen unter Mitarbeitenden der Polizei Berlin

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird eine wissenschaftliche Studie in Auftrag geben, die Einstellungsmuster und Wertvorstellungen unter den Mitarbeitenden der Polizei Berlin untersucht. Zusätzlich sollte im Rahmen der Studie untersucht werden, ob und wenn ja: welche Aufgabenfelder und Einsatzgebiete besonders anfällig sind für die Entwicklung extremistischer Tendenzen.

11.2. Style Guide

Sämtliche Dienststellen sind anhand von Großbuchstaben anonymisiert, auch alle Polizist*innen mit dem Kürzel PB* und fortlaufender Nummerierung. Die PB* werden im Weiteren, da keine non-binären Positionierungen im Feld erfolgten, an den Stellen wo es grammatikalisch notwendig wird, nach ihrem gelesenen und selbstgeschriebenen binären Geschlecht im Text geführt, d. h. männlich gelesene PB* in grammatikalisch männlicher Form, weiblich gelesene in grammatikalisch weiblicher Form.

In den laufenden Beschreibungen wurden sämtliche weitere Kategorien und Zuschreibungen hinsichtlich der PB* bewusst herausgenommen, um eigene Kategorisierungen und Reifizierungen zu unterlaufen sowie gemeinsam die anonymisierten Feldnotizen im Hinblick darauf lesen und interpretieren zu können, wann und wie genau welche Kategorien relevant wurden. Die Feldnotizen wurden ebenfalls mit einem Kürzel (F) versehen und mit den Großbuchstaben der Dienststellen und laufenden Nummerierungen anonymisiert. Orte sind nicht benannt nur beschrieben. Dienstgruppen wurden mit DGr und Dienstgruppenleitungen mit DGL abgekürzt.

11.2.1. Thematischer Leitfaden Expert*inneninterviews (Verbände)

Einleitung/Begrüßung

Vorstellung des Projekts/Projektziels, eigene persönliche Vorstellung, Anonymitätszusage, Nutzungserlaubnis/Datenschutz

Fokus: WIE machen Sie Ihre Arbeit?

Verband

Persönliche Vorstellung / Position innerhalb

Ressourcen / Ausstattung / Aktivitäten / Angebote

Grundverständnis / Ansätze / Konzepte

Zusammenarbeit mit anderen (Verbänden, Stellen, Behörden, Polizei)

Konkrete Alltagsarbeit

Zustandekommen des Kontakts (z. B. Komm-Struktur, aufsuchend)

Weiterer, genauerer Ablauf

Wie war die Situation vorher und währenddessen mit Polizei?

Reaktionen / Handlungen – Barrieren / Grenzen

Welche Gefühle bestehen vor und in der Situation mit Polizei?

Woher haben sie die Geschichte / von wem/ wann genau ist es passiert?

Psychosoziale Folgen für Betroffene

Gefühle danach / Folgen

Unterstützungsangebote und Bedarfe von Seiten der/für Betroffene(n)

Zusammenfassung konkreter Situationen, die für sie besonders relevant sind (typische Situationen, Orte, zeitliche Kontexte)

Beschreibung der Polizeiarbeit

Verdachtsgenerierung / Vorgehen / Sprache / Änderungswünsche

Gesetze / Relevanz / Änderungen

Mediationen

Was wäre für uns weiterhin besonders zu beachten/in den Blick zu nehmen?

Abschluss

Veränderungs-/Verbesserungswünsche

Weitere noch einzubeziehende Schlüsselpersonen / Themen / Perspektiven / Akteur*innen

Perspektivisch: Teilnahme an Fokusgruppen?

Eigene Veröffentlichungen (Flyer, Literatur, Pamphlets, Broschüren etc.)

weiterer Verlauf der Forschung

11.3. Presseartikel

Berliner Morgenpost: „Falscher Generalverdacht“: CDU kritisiert Polizei-Studie

Autor: Ulrich Kraetzer vom 6. Dezember 2021 01:00

Forscher sollen möglichen Rassismus in der Polizei untersuchen. Die CDU wirft Rot-Grün-Rot vor, „voller Misstrauen“ zu sein

Der Partei- und Fraktionschef der Berliner CDU, Kai Wegner, hat das Vorhaben von Innensenator Andreas Geisel (SPD) für eine Studie zu möglichem Rassismus und möglicher Diskriminierung bei der Berliner Polizei kritisiert. „Unsere Polizisten sollen uns vor Verbrechen und Gewalt schützen und nicht ihre Zeit damit verbringen müssen, sich gegen einen falschen Generalverdacht zu wehren“, sagte Wegner am Montag der

Die Studie zeige „einmal mehr“, dass Rot-Grün-Rot „voller Misstrauen gegenüber unserer Polizei steckt“, sagte Wegner. Der Senat müsse die Studie beenden. Das für die Erstellung der Studie vorgesehene Summe von fast 170.000 Euro solle dort investiert werden, wo es abgezweigt worden sei: bei der Landeskommision gegen Gewalt.

Der Senat gab die Polizei -Studie Mitte dieses Jahres in Auftrag. Wissenschaftler der Technischen Universität (TU) sollen bis Mai nächsten Jahres die Wahrnehmung der Polizei durch Personengruppen analysieren, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind. Außerdem sollen die Forscher Organisationsstrukturen der Polizei und den polizeilichen Alltag in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung untersuchen.

Auch der Bund führt eine Studie durch

Nach Vorfällen, die rechtsextremen Ansichten in den Reihen von Polizeibehörden offenbarten, waren 2020 Forderungen nach Studien zur Untersuchung möglicher rassistischer Einstellungen unter Polizistinnen und Polizisten laut geworden. Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) hatte einer „Rassismus-Studie“ aber abgelehnt. Die Polizei würde damit einem Generalverdacht ausgesetzt.

Im Oktober 2020 beauftragte das Bundesinnenministerium stattdessen die Deutsche Hochschule der Polizei eine Studie zu Motivation Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizistinnen und Polizisten zu untersuchen. Die Daten für diese Studie werden durch rein quantitative Befragungen erhoben. Die

Beamtinnen und Beamten können unter mehreren Antwortmöglichkeiten wählen.

In Berlin sollen die Forscher Einsätze begleiten

Die Forscher der Berliner Studie wollen dagegen im Rahmen einer qualitativen Methodik Einsätze begleiten und mit Beamten offene Gespräche führen. Wie die Innenverwaltung auf eine parlamentarische Anfrage der CDU mitteilten, soll die Durchführung der Studie innerhalb der Polizei von der Zentralstelle für Prävention des polizeilichen Landeskriminalamtes (LKA) koordiniert werden.

Die Wissenschaftler sollen Dienstkräfte mehrere Abschnitte, der Brennpunkt- und Präsenzeinheit der Direktion City, sowie Beamtinnen und Beamte eines LKA-Dezernats begleiten.

Die Dienstkräfte sollen laut Innenverwaltung nicht gegen ihren Willen befragt werden. Eine Einverständniserklärung der Personen, die von der Polizei in Anwesenheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kontrolliert werden, sei nicht erforderlich, schrieb Innen-Staatssekretär Torsten Akmann in der Antwort auf die CDU-Anfrage. Die Datenschutzbeauftragte nicht eingebunden worden.

BZ: Ist die Überprüfung der Polizei auf Rassismus mit Vorurteilen behaftet?

Berlins Polizisten haben ohnehin schon einen harten Alltag. Jetzt werden sie auf Wunsch von Grünen und Linken auch noch auf Rassismus untersucht.

Gunnar Schupelius vom 5. Dezember 2021 18:52

Aktualisiert 16.12.2021 09:55

Grüne und Linke wollen herausfinden, ob Berlins Polizisten systematisch Minderheiten diskriminieren. Für diesen Verdacht gibt es aber überhaupt keinen Grund, meint Gunnar Schupelius.

Der Senat lässt die Berliner Polizei auf Rassismus überprüfen. Ein Team der Technischen Universität (TU) um die Soziologin Christiane Howe soll herausfinden, ob Berlins Polizisten Vorurteile gegenüber Minderheiten pflegen.

Die Prüfer allerdings sind offenbar selbst mit einem Vorurteil behaftet und zwar gegenüber der Polizei. So schreiben sie in einer „Forschungsskizze“ zur Untersuchung, es bestehe „Einigkeit darüber, dass innerhalb der Polizei der gesellschaftliche Rassismus perpetuiert wird“.

Dieser Satz enthält zwei Behauptungen: Erstens, dass wir in einer Gesellschaft leben, die von Rassismus geprägt ist und zweitens, dass

rassistisches Denken und Handeln deshalb auch unter den Polizisten ein Problem sei.

Wie ist das zu verstehen? Das wollte Kai Wegner wissen, CDU-Fraktionschef im Abgeordnetenhaus. Er fragte bei Innensenator Geisel (SPD) an, ob er die Ansicht teile, dass die Polizei ein Rassismus-Problem habe. Darauf bekam er keine Antwort.

Auf die zweite Frage, was der Senat eigentlich unter Rassismus versteht, antwortete Geisels Staatssekretär Torsten Akmann, es gebe „keine einheitliche Definition für Rassismus“. Im speziellen Fall der Untersuchung aber werde Rassismus „als gesellschaftlich verankertes und legitimierendes Interpretations- und Wissensreservoir“ verstanden, „das in das ‚normale‘ gesellschaftliche Funktionieren eingelassen ist“.

Was soll man mit diesem Satz anfangen? Und worauf werden die Polizisten denn eigentlich untersucht? Das Team um Christiane Howe will zuerst herausfinden, wer sich von den Beamten diskriminiert fühlt.

Dazu werden „Experteninterviews“ geführt, „mit Vertretern von Verbänden, Vereinen, Opferhilfeeinrichtungen sowie Beratungsstellen“. Dann folgen „themenorientierte Gespräche“ mit Polizeibeamten und „Dokumentenanalysen“.

Die Untersuchung ist bereits im Gange und soll am 10. Februar 2022 abgeschlossen sein. Die Kosten belaufen sich auf 168.000 Euro und werden von der „Landeskommission Berlin gegen Gewalt“ übernommen, die eigentlich die Aufgabe hat, „Gewalt und Kriminalität in Berlin zu verringern“.

Die Rassismus-Untersuchung wurde von Grünen und Linken durchgesetzt. Sie berufen sich diffus auf Beschwerden aus der Bevölkerung. Tatsächlich sieht es so aus, als ob das tief sitzende Misstrauen gegenüber der Polizei den Ausschlag gab, das in beiden Parteien verankert ist.

Um es ganz klar zu sagen: Es gibt keine Hinweise darauf, dass Berlins Polizisten Minderheiten diskriminieren. Wo es in Einzelfällen geschieht, werden die Beamten zur Rechenschaft gezogen.

Dieser Untersuchung haftet etwas Unseriöses an. Wer herausfinden will, ob Berlins Polizisten Rassisten sind, der darf das nicht schon vorher behaupten. Der Innensenator hätte das Projekt unter diesen Bedingungen stoppen müssen.

11.4. Informationen zu den Autor*innen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Alexander Bosch

ist Sozialwissenschaftler und arbeitet seit Juni 2021 in der „Berliner Polizeistudie“ am ZTG als assoziierter Promovierender mit. Darüber hinaus ist er seit 2018 Dozent und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin). Er hat Sozialwissenschaften in Osnabrück (Bachelor) und an der Humboldt-Universität zu Berlin (Master) studiert. Seine Forschungsschwerpunkte sind polizeiliche Personenkontrollen, Kontrolle der Polizei sowie Rassismus. Er ist deutsches Mitglied der COST Action *Pol.Stops* (European Cooperation in Science and Technology).

Dr. des. Halil Can

ist seit Juli 2021 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich „Sicherheit – Risiko – Kriminologie“ des ZTG in der „Berliner Polizeistudie“ tätig. Er studierte Politikwissenschaften an der FU Berlin und promovierte am Institut für Europäische Ethnologie der HU Berlin über Identitätsprozesse, Otheringerfahrungen und Empowermentpraxen bei Mehrgenerationenfamilien im Kontext von transnationaler Migration. Zuletzt war er Dozent an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin und hat weiterhin als Prozessbegleiter, Mediator und politischer Bildner gearbeitet. Er forscht und publiziert zu seinen Schwerpunktthemen: Migration, Diversität, intersektionale Diskriminierung/Rassismus, Empowerment/Powersharing und Partizipation/Inklusion in transnational/-kulturellen Kontexten und Perspektiven.

Christine Decker

ist seit Mai 2021 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich „Sicherheit – Risiko – Kriminologie“ des ZTG. Sie arbeitete im Projekt „Stratum“ und in der „Berliner Polizeistudie“. Sie hat Sozialwissenschaften (B. A.) und Gender Studies (M. A.) in Berlin und Toronto studiert und bisher vor allem zu Gewalt und Diskriminierung gearbeitet. Sie ist auch als Lektorin tätig. Forschungsschwerpunkte und Interessen: Care-Arbeit, Migration, Diskriminierung, Gewaltfreiheit und Demokratieförderung.

Christiane Howe

ist Soziologin und seit Juni 2021 als stellvertretende Leitung des ZTG im Bereich „Sicherheit – Risiko – Kriminologie“ tätig, wo sie den Forschungsschwerpunkt Migrations-, Raum- und Sicherheitsforschung verantwortet. Sie hat Soziologie in Frankfurt am Main studiert, langjährige Erfahrungen in der Durchführung und Leitung von Forschungsprojekten sowie

ausgewiesene Kompetenzen in der empirischen Sozialforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Transformationsprozesse mit den Themenschwerpunkten Migration/Interkultur, Raum-, Sicherheits- und Polizeiforschung. Methodische Schwerpunkte liegen v. a. in der ethnografischen Soziologie als auch in qualitativen Einzel- und Gruppeninterviews und Fokusgruppen.

Lan Knobloch

arbeitet seit Juli 2021 als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in am ZTG, im Forschungsbereich „Sicherheit – Risiko – Kriminologie“ als Teil der „Berliner Polizeistudie“. Lan studierte Außereuropäische Ethnologie und Geographie an der Georg-August-Universität Göttingen und forschte zu HIV/AIDS und sexueller Aufklärung sowie zu der Gesundheitsversorgung illegalisierter Menschen in Deutschland. Zuvor arbeitete Lan in verschiedenen Projekten und Organisationen zu Migration, Rassismus, Queerness und Gesundheit. Forschungsschwerpunkte und Interessen: Migration, Rassismus, Gesundheit(sversorgung), LGBTIQ* sowie Machtverhältnisse und Nord-Süd-Beziehungen, Ressourcenkonflikte.

11.5. Zum Forschungsbereich Sicherheit – Risiko – Kriminologie des Zentrums Technik und Gesellschaft der Technischen Universität Berlin (ZTG)

Dieser Forschungsbereich hat in den vergangenen zehn Jahren zahlreiche Forschungsvorhaben und Wissenschafts-Praxis-Verbünde der zivilen Sicherheitsforschung auf nationaler sowie internationaler Ebene erfolgreich umgesetzt und koordiniert. Die Kompetenzen des ZTG liegen in der ganzheitlichen Bewertung und partizipativen Gestaltung technischer und nicht-technischer Sicherheitsmaßnahmen, Methoden inter- und transdisziplinärer Forschung sowie der kriminologischen Sozialforschung. Themenschwerpunkte laufender Forschungsprojekte bilden De-Radikalisierung und tertiäre Prävention von Extremismus/Terrorismus, „Clankriminalität“, der Einsatz von KI-Systemen in Polizeibehörden sowie Rassismus in der Polizei. Leitbild der Sicherheitsforschung am ZTG ist eine praxiszugewandte und praxisreflexive Erforschung von Problemen ziviler Sicherheit unter gleichberechtigter Einbeziehung sowohl sicherheitsbehördlicher als auch zivilgesellschaftlicher Perspektiven.

Impressum und Zitation

Zentrum Technik und Gesellschaft

Technische Universität Berlin

Kaiserin-Augusta-Allee 104

Sekretariat KAI 3-2

D-10553 Berlin

www.ztg.tu-berlin.de

Projektleitung

Christiane Howe

Autor*innen (in alphabetischer Reihenfolge)

Alexander Bosch, Halil Can, Christine Decker, Christiane Howe, Lan Knobloch

Gefördert von der Landeskommission Berlin gegen Gewalt der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport

**BERLIN GEGEN
GEWALT**

Landeskommission
Berlin gegen Gewalt

Im Auftrag der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport



Lektorat

Christine Decker - www.lektorat-decker.de

Der Bericht ist als pdf-Datei abrufbar unter:

<http://www.tu-berlin.de/ztg/menue/publikationen/>

Zitation

Howe, Christiane / Decker, Christine / Knobloch, Lan / Can, Halil / Bosch, Alexander (2022): Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin. Herausgegeben vom ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.