

Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft.

„Interkulturelle Öffnung“ zwischen Anerkennung und Rassismus.

Eine dispositivanalytische Perspektive.

Von der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen
zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. rer. soc.

genehmigte Dissertation

von

Alexandra Graevskaia

1. Gutachterin: Prof. Dr. Anja Weiß

2. Gutachterin: Prof. Dr. Andrea D. Bührmann

Tag der Disputation: 5.6.2023

Abstract

Die Dissertation geht der Frage nach wie das Dispositiv ‚interkultureller Öffnung‘ (IKÖ) in der Polizei wirksam wird. Dabei werden die Entstehung und Umsetzung des IKÖ-Konzepts sowie seine Folgen aus einer dispositivanalytischen und rassismuskritischen Perspektive untersucht. Soziologisch knüpft diese Perspektive an machtanalytische Theorien an: Gesellschaftliche Machtverhältnisse sind sowohl beim Dispositiv-Konzept Foucaults als auch in Rassismustheorien ein zentraler Aspekt. Zur Beantwortung der Fragestellung wurden teil-narrative leitfadengestützte Interviews, Dokumente aus dem Untersuchungsfeld sowie Protokolle teilnehmender Beobachtung genutzt, wobei die Interviews im Zentrum der Analyse standen. Die Erhebung fand im Rahmen eines Forschungsprojekts zu „Diversity-Management und Personalarbeit“ statt, welches Teil des Forschungsverbundes „Migration und Polizei“ war. Die Auswertung erfolgte mittels einer Kombination ausgewählter Elemente der Situationsanalyse (als Weiterentwicklung der Grounded Theory) sowie der kritischen Diskursanalyse. Methodisch leistet diese Arbeit mit der Ausarbeitung und Erprobung einer Datentriangulation sowie der Kombination zweier Auswertungsmethoden einen Beitrag dazu den offenen Forschungsstil der Dispositivanalyse zu präzisieren; es wird gezeigt, dass dispositivanalytische Forschung trotz der umfassenden Reichweite des Dispositiv-Konzepts handhabbar ist. Empirisch trägt die Arbeit dazu bei, das Konzept der ‚interkulturellen Öffnung‘ in seinem Ursprung, seiner Anwendung innerhalb der Polizei sowie den damit zusammenhängenden Folgen soziologisch besser zu verstehen.

Der Fokus der Untersuchung lag auf der Streifenpolizei sowie auf den für ‚Interkulturelles‘ spezialisierten Stellen und Abteilungen. Die Ergebnisse zeigen, dass ‚interkulturelle Öffnung‘ mit verschiedenen Veränderungen innerhalb der Polizei einhergeht, die für die migrantisch gelesene Bevölkerung (sei es in der Rolle als Bürger*in oder als Polizist*in) auch zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabechancen führen, wobei jedoch dominante – durch strukturellen und institutionellen Rassismus geprägte – Machtverhältnisse nicht grundlegend verändert wurden. Dies lässt sich dadurch erklären, dass dispositivanalytisch betrachtet die Wurzeln ‚interkultureller Öffnung‘ im ‚Ausländer‘-Dispositiv liegen und IKÖ auch in der postmigrantischen Gesellschaft Othering aufrechterhält. Innerhalb der Polizei wird dies bspw. in der verstärkten Verwendung von Polizist*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung als ‚Sprachmittler‘ und ‚Kulturscouts‘ deutlich. Auch der erlebte Assimilierungsdruck sowie die Verdächtigung migrantisch gelesener Kolleg*innen dem polizeilichen Gegenüber aufgrund des gleichen geteilten Herkunftslandes der Familie näher zu stehen, zeigt, dass sie innerhalb der Polizei als ‚Anderer‘ wahrgenommen werden und Rassismus erfahren. Im Hinblick auf die Bevölkerung zeigt sich Othering u. a. wenn ‚interkulturelle Kompetenz‘ als Anhäufung von ‚Wissen‘ über ‚andere Kulturen‘ verstanden wird. Auch die Entstehung polizeilicher Präventionsprojekte und Stellen, die sich speziell an bspw. muslimische Gemeinden richten, bergen die Gefahr die Unterscheidung in ‚Wir‘ und die ‚Anderen‘ zu verfestigen und das ‚Ausländer‘-Dispositiv unter einem neuen Label fortzuführen.

ORCID: 0009-0002-0382-4366

Danksagung

Das Schreiben einer wissenschaftlichen Arbeit erfolgt zwar eigenständig, jedoch nie ganz allein. Die Entstehung dieser Arbeit haben viele Menschen (und einige Katzen) begleitet und gefördert: direkt mit ihren Tipps und Kommentaren sowie indirekt durch ihre eigene Arbeit, ihre durchdachten oder beiläufigen Entscheidungen und teilweise auch durch ihre pure Existenz. An dieser Stelle möchte ich aufzeigen, welche Rahmenbedingungen unterstützend gewirkt haben und mich bei den Beteiligten bedanken.

Zunächst ein kleiner Exkurs zu den *Voraussetzungen auf dem Weg zur Promotion*:

Vielleicht hätte ich nie eine Dissertation geschrieben, wenn meine Eltern es nicht geschafft hätten, den Mitarbeiter im Schulumt zu überzeugen, mich in eine Regelschulklasse zu schicken anstatt in eine „Ausländerklasse“. Vielleicht war nicht das die Voraussetzung, sondern die vielen (damals bei mir nicht sonderlich beliebten) Deutsch-Nachhilfestunden; vielleicht auch, dass ich zuhause vermittelt bekommen habe, wie ich gut lernen kann. Vielleicht klingt das alles zu spekulativ, aber aus der Ungleichheitsforschung ist bekannt, dass solche Bedingungen eine bestimmte Bildungslaufbahn wahrscheinlicher machen.

Die Weichen für diese Dissertation wurden bereits einige Zeit vor ihrem Beginn gelegt. Insbesondere das Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung (DISS) war hierbei eine wichtige Instanz für mich, in der ich noch während des Studiums an kleineren wissenschaftlichen Projekten alleine sowie im Team arbeiten und lernen konnte. So erschien es mir naheliegend, nach dem Studium weiter zu forschen, zumal ich nicht wusste, was ich sonst anderes machen soll. Hier wiederholte sich in gewisser Weise meine relativ planlose Entscheidung, die ich nach dem Abi mit der Aufnahme meines Soziologiestudiums traf. Diese Entscheidung wäre wohl auch anders ausgefallen, wenn der SoWi-Pflichtkurs in der 13 sich nicht unerwartet (dank dem richtigen Lehrer) als interessant entpuppt hätte. Manchmal sind es eher die beiläufigen Begegnungen und weniger die ausgearbeiteten Pläne, die neue Möglichkeiten eröffnen.

Irgendwann äußerte ich am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) im Qualifikationskolloquium von Prof. Dr. Ute Klammer die Idee, die Ausbildung gesellschaftlich mächtiger Berufe (und zwar Journalist*innen, Lehrer*innen und Polizist*innen) daraufhin untersuchen zu wollen, ob und wie sie Möglichkeiten vermittelt bekommen, diskriminierungssensibel und rassismuskritisch zu arbeiten. Diese Idee war nur eine unausgearbeitete Notiz und ich verwarf sie mit dem Kommentar, dass ich sowieso keinen Feldzugang zur Polizei bekomme. Dank Prof. Dr. Ute Klammer erfuhr ich jedoch, dass es bald am IAQ ein Teilforschungsprojekt zu Diversity-Management und Personalarbeit in der Polizei geben wird, welches mir den Feldzugang ermöglichen könnte. Und so landete ich später als wissenschaftliche Mitarbeiterin in diesem Projekt und lernte, dass das Aussprechen vermeintlich aussichtsloser Ideen hilfreich sein kann (und dass sich Promotionsideen mit der Zeit wandeln, aber doch einen gewissen Kern beibehalten).

Viele verschiedene *Rahmenbedingungen* haben sich *während der Promotionsphase* als hilfreich erwiesen:

Insbesondere die **Betreuung der Dissertation durch erfahrene Wissenschaftler*innen** ist ein elementarer Aspekt: Mein besonderer Dank gilt meiner *Erstbetreuerin Prof. Dr. Anja Weiß*, die diese Arbeit von Anfang an begleitete und mein Promotionsprojekt mit zahlreichen konstruktiven Kommentaren unterstützte. Insbesondere die stetige Diskussion von Teilergebnissen sowie theoretischer und methodischer Ausarbeitungen als auch früherer Versionen einzelner Kapitel waren äußerst hilfreich, um den Fokus der Arbeit zu schärfen sowie Unklarheiten aus dem Weg zu räumen.

Darüber hinaus bin ich ihr für die Offenheit gegenüber kritischer Forschung sehr dankbar. Mein großer Dank gilt ebenfalls meiner *Zweitbetreuerin Prof. Dr. Andrea D. Bührmann*, die den Anfang und das Ende dieser Arbeit begleitete. Die methodische Anleitung in ihrem Werk sowie der Workshop im Rahmen der Tübinger Spring School 2019, bei der ich eigenes Material vorstellen durfte, ermutigten mich, die Perspektive der Dispositivanalyse einzunehmen. In der Abschlussphase waren ihre präzisen Kommentare zu meinem Theoriekapitel äußerst hilfreich, um die Arbeit auch über dieses Kapitel hinaus zu verbessern.

Auch der stetige **Austausch mit anderen Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase** war unglaublich hilfreich. Die Zusammenarbeit mit Benedikt Müller in dem oben erwähnten Forschungsprojekt hat meine Arbeit auf verschiedenen Ebenen bereichert; vielen herzlichen Dank für die vielen Literaturhinweise, die gemeinsamen Diskussionen über Feldzugang und Leitfaden sowie für vieles mehr! Danken möchte ich auch Annelie Molapisi, Jan Thews sowie Dr. Nina Müller, die in den anderen Teilprojekten des Verbundprojektes Migration und Polizei (MIGRATE) tätig waren und mit denen ich mich inhaltlich austauschen konnte. In dem von Prof. Dr. Anja Weiß organisierten *Kolloquium* konnte ich mit anderen Promovierenden meine Ideen und unfertige Kapitel diskutieren. An dieser Stelle ein großer Dank an alle regelmäßigen und temporären Teilnehmer*innen für ihre Kommentare und Hinweise, insbesondere an Ariana Kellmer, Benedikt Müller, Garabet Gül, Dr. Ilana Nussbaum, Maren Wilmes, Max Hesse, Ria Prilutski, Verena Keysers und Zeynep Aydar. Die von Dr. Katrin Menke 2019 gegründete *Interpretationsrunde* gab mir den Raum nicht nur mein eigenes Material in der Gruppe interpretieren, sondern auch interessante Einblicke in andere Promotions- und Habilitationsprojekte zu erhalten. Hierfür bin ich sowohl der Gründerin als auch den anderen langjährigen Teilnehmerinnen sehr dankbar: Anemari Karačić, Iris Nieding, Andrea Rumpel, Marina Ruth und Katharina Schilling. Die enge Zusammenarbeit mit Andrea Rumpel und Dr. Katrin Menke sowie unseren studentischen Hilfskräften Cora Wernerus, Till Behnke, Tim Handick und Rebekka Schalley bei den *Kurzstudien* zur Vorbereitung des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismomonitors (NaDiRa) ermöglichte darüber hinaus nicht nur Diskussionen des empirischen Materials, sondern auch theoretischer Zugänge. Auch das *Nachwuchsnetzwerk (NaNe)* des *Interdisziplinären Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (InZentIM)* war ein toller Begleiter während der Promotion. Hier konnte ich mich nicht nur vernetzen, sondern auch in einem wunderbaren Team mit Andrea Rumpel, Laura Dinnebier und Merve Schmitz-Vardar ein Buchprojekt verwirklichen, von dem auch meine Dissertation profitierte. Auch jenseits dieser Arbeitszusammenhänge war der Austausch mit verschiedenen Kolleg*innen sehr bereichernd für mich, sei es zu Beginn der Promotionsphase im Rahmen des „Success Teams“ oder später während der gemeinsamen Mittagspausen in der Sonne, der kurzen Gespräche auf dem Flur oder durch Sprachnachrichten und lange Telefonate.

Die Möglichkeit **Zwischenergebnisse in einem größeren Kreis zur Diskussion zu stellen**, hat mir geholfen, Wichtiges auf den Punkt zu bringen und meine Gedanken zu präzisieren. An dieser Stelle ein großer Dank an alle, die meine Vorträge und Paper kommentierten sowie an die *DeZIM-Forschungsgemeinschaft* für die Organisation der Tagungen, auf denen ich vortragen durfte.

Die **finanzielle Sicherheit** durch die Arbeit am IAQ in der Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität (AIM) unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Brüssig, am Lehrstuhl von Prof. Dr. Anja Weiß und schließlich am InZentIM ersparte mir einige Sorgen während der Promotionsphase. Bedanken möchte ich mich auch bei der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, dass die von mir besuchten Methoden-Workshops sowie die teilnehmende Beobachtung finanziell unterstützt wurden und sich so die Selbstausschöpfung auf unbezahlte Überstunden, die ich in diese Arbeit gesteckt habe, begrenzte.

Das **Arbeits(um)feld** war auch eine wichtige Rahmenbedingung: Dass diese Arbeit im Rahmen eines Verbundforschungsprojektes begann, brachte den Feldzugang sowie den Luxus eines Transkriptionsbüros mit sich und ermöglichte die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft; für diese Unterstützung bin ich Alexander Auth sehr dankbar. Zudem ermöglichte die Eingebundenheit in das Verbundprojekt inhaltlichen Austausch auch über das Teilprojektteam hinaus. An dieser Stelle möchte ich mich bei Prof. Dr. Rafael Behr und Prof. Dr. Antonio Vera sowie bei den Mitgliedern des Projektbeirats – Dr. Cihan Sinanoğlu, Dr. Julia Devlin, Dr. Hendrick Cremer und Nathalie Schlenzka – für wichtige Impulse bedanken. Dass ein großer Teil der Promotionszeit mit der Covid19-Pandemie zusammenfiel, ermöglichte mir wiederum, im Homeoffice in Ruhe empirisches Material zu interpretieren und Text zu produzieren. Mein herzlicher Dank geht zudem dem InZenTEAM (am InZentIM) für die tolle Arbeitsatmosphäre, welche mir den nötigen Freiraum gab, diese Dissertation fertig zu stellen. Darüber hinaus möchte ich mich bei allen Interviewpartner*innen bedanken, dass sie sich trotz vieler Überstunden die Zeit für lange Interviews genommen haben.

Schließlich möchte ich auch all denjenigen danken, deren Namen hier unerwähnt blieben und die mir bei verschiedenen Gelegenheiten, manchmal nur durch das Einwerfen eines Stichwortes oder eines Literaturhinweises (unbewusst) halfen, meine Gedanken zu kanalisieren. Ein großer Dank geht auch an Jutta Rumpel, die innerhalb kurzer Zeit meine Flüchtigkeits- und Kommasetzungsfehler sehr sorgfältig korrigierte.

Last, but not least sei die **Unterstützung im privaten Umfeld** genannt, ohne die ich diesen anstrengenden Weg kaum geschafft hätte: Ein riesengroßer Dank gilt meinem *Lieblingsmenschen*, der diese Arbeit von Anfang bis Ende begleitete: mit soziologischen Diskussionen, aufbauenden Worten, dem Auffüllen von Kakaotassen sowie tatkräftiger Hilfe durch die Übernahme eines Großteils der Katzen-Carearbeit; der meinen Frust über Schreibblockaden sowie meine bis in die Nacht gehenden Schreibflows aushielt und mich in allem stets unterstützte. Danken möchte ich auch den Wesen, die diese Zeilen nie lesen werden – meinen tollen Lieblingsmaus mit Mehrzahl-s, die den Entstehungsprozess dieser Dissertation um einiges angenehmer gestalteten: *Dante*, der dafür sorgte, dass ich ja nicht verschlafe und mit seiner gemütlichen Art schnurrend meine Auswertungs- und Schreiarbeit begleitete, aber leider nicht mehr das Ende dieser Arbeit erlebte (RIP). *Noé*, die mit ihrem Spielbedürfnis einen stets zum Lachen bringt und mich an die Wichtigkeit von Backups erinnerte, als sie mit einem beherzten Gang über die Tastatur mit ihrer Pfote mein fast fertiges Forschungsdesign-Kapitel in den Papierkorb beförderte. *Zouzou* (aka Mieps), die im letzten halben Jahr dieser Arbeit viele Stunden schlafend auf meinem Schoß verbrachte und mich so motivierte weiterzuschreiben, denn an Aufstehen war nicht zu denken.

Duisburg im März 2023

Inhalt

Abstract.....	ii
Danksagung.....	iii
Abbildungsverzeichnis.....	ix
Abkürzungsverzeichnis.....	x
1 Einleitung: ‚Interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei	1
1.1 Forschungsziele und -grenzen.....	4
1.2 Analyseobjekte und -werkzeuge.....	6
1.3 Aufbau der Arbeit.....	9
2 Theoretischer Rahmen – Eine machtanalytische Forschungsperspektive	11
2.1 Erkenntnistheoretische Annahmen – Ein essentialismuskritischer Blick auf die Welt.....	11
2.2 Diskurs, Macht, Wissen – Ein Komplex zur Herstellung von Wahrheit und Wirklichkeit..	13
2.2.1 Foucaults Diskurstheorie	13
2.2.2 Rezeption und Weiterentwicklung von Foucaults Theorie.....	16
2.3 Dispositiv – Ein heterogenes Netz, das Macht entfaltet.....	19
2.3.1 Diskursive und nicht-diskursive Praktiken.....	19
2.3.2 Objektivationen und Subjektivierungen.....	21
2.3.3 Entstehung und gesellschaftliche Funktion des Dispositivs	22
2.4 Rassismus – Ein machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis	23
2.4.1 Rassismus als umkämpftes Alltagsphänomen.....	23
2.4.2 Eine Definition aus drei Komponenten	25
2.4.3 Verschiedene Ebenen und Dimensionen.....	27
2.4.4 Gesellschaftliche Funktion und Folgen von (Alltags-)Rassismus.....	28
2.5 Zwischenfazit – ‚Interkulturelle Öffnung‘ aus dispositivanalytischer Perspektive	30
3 Wissenschaftlicher Diskurs zu Polizei – Annäherung an das Forschungsfeld.....	32
3.1 Entwicklungen polizeilicher Zuständigkeiten	33
3.2 Ausdifferenzierung und Akademisierung der Polizei in Deutschland.....	36
3.3 Kontroversen der Polizei(kultur)forschung.....	38
3.4 Zwischenfazit: Polizeiverständnis und -forschung in dieser Arbeit.....	41
4 Wissenschaftlicher Diskurs zu ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei – Annäherung an den Forschungsgegenstand.....	44
4.1 ‚Interkulturelle Kompetenz‘ als individuelles Lernen.....	45
4.1.1 ‚Interkulturelle Kompetenz‘ als Training	46
4.1.2 IKK in der polizei(wissenschaft)lichen Praxis.....	47
4.2 Einstellung migrantischer Polizist*innen als organisationale Öffnung?.....	50
4.2.1 Funktionales Interesse	51
4.2.2 Assimilationserwartungen.....	52
4.2.3 Rassistische Differenzlinien	54
4.3 Individueller, institutioneller und struktureller Rassismus im Hinblick auf die Bevölkerung	55
4.3.1 Rassistische Einstellungen	56
4.3.2 Diskriminierende Handlungspraktiken und (verräumlichtes) rassistisches Wissen ..	57
4.3.3 Exkurs: Hürden für die Rassismusforschung in der Polizei	61
4.4 Zwischenfazit: ‚Interkulturelle Öffnung‘ und Rassismus in der Polizei erforschen.....	63

5	Forschungsdesign – Dispositivanalyse greifbar machen	65
5.1	Methodologische und forschungspraktische Prämissen	66
5.1.1	(Kritische) Dispositivanalyse	66
5.1.2	Grounded Theory und Situationsanalyse	70
5.2	Empirische Grundlage und Datenerhebung	71
5.2.1	Feldzugang und Erhebungsstrategie	72
5.2.2	Das teil-narrative leitfadengestützte Interview als Erhebungsinstrument	75
5.2.3	Dokumente aus dem Untersuchungsfeld	77
5.2.4	Teilnehmende Beobachtung	78
5.3	Auswertungsmethoden	79
5.3.1	Kodieren und Kartografieren	80
5.3.2	Werkzeugkiste der kritischen Diskursanalyse	83
5.4	Zwischenfazit und Ausblick: Reflexion des methodischen Vorgehens	85
6	Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ – mit IK befasste Stellen und Schulungen	88
6.1	IK in der Polizei Berlin	88
6.2	IK in den Polizeibehörden in NRW	93
6.3	Ausweitung und Einengung des ‚Interkulturellen‘	96
7	‚Interkulturelle‘ Aufgaben – Von der gezielten Ausländerüberwachung zur Kooperation auf Augenhöhe?	102
7.1	Repressionen gegenüber illegalisierten Ausländer*innen	103
7.2	Vertrauens- und Netzwerkarbeit	109
7.3	Sanfte Richtungsweisung durch Informationsvermittlung	113
7.4	Kontrolle und Disziplinierung migrantischer/muslimischer Communities	115
7.5	Seelsorge und Streitschlichtung mit Hilfe von Institutionen migrantischer/muslimischer Communities	118
7.6	Vermittlung bei Beschwerden gegen die Polizei	120
8	‚Interkulturelle Kompetenz‘ – Verständnis, Folgen und Begründung in der Polizei	123
8.1	Reproduktion rassistischen Wissens durch IKK	124
8.2	Reduzierung rassistischen Wissens durch IKK	127
8.3	IKK als Optimierung der polizeilichen Arbeit	130
8.4	IKK als notwendige Handlungsgrundlage polizeilicher Arbeit	131
9	Polizeiliche Praxis in der postmigrantischen Gesellschaft – Zwischen Handlungssicherheit und Überforderung	133
9.1	Kommunikation und Sprache	134
9.2	Konstruktion der ‚Anderen‘ durch diskursive Verstrickungen	137
9.3	Kulturalisierung von Erfahrungswissen	139
9.4	Kontrolle der ‚Anderen‘ und der Außendarstellung (Racial Profiling)	142
10	Von polizeilichem Gegenüber zu Kolleg*innen? – Herstellung von (prekärer) Zugehörigkeit	149
10.1	Diskursive Konstruktionen	150
10.1.1	(Un-)Sichtbarkeit einer ‚Migrationsvorgeschichte‘	150
10.1.2	Erwartungen an migrantisch gelesene Polizist*innen	154
10.2	Umgang mit Rassismus	158
10.2.1	Sich dem ‚Assimilierungsdruck‘ beugen	159
10.2.2	Vernetzung der Migrationsanderen	163
10.2.3	Diskursive Wirkung der Kontakthypothese	166

11	Gebraucht und gebremst werden – Wertschätzung und Beurteilung	170
11.1	Verwendung und (Nicht-)Anerkennung von Leistungen am Beispiel zusätzlicher Sprachkenntnisse	170
11.1.1	Unentbehrlichkeit und Misstrauen beim Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse..	171
11.1.2	Effizienz und Ethnisierung bei der Zuordnung von (Übersetzungs-)Aufgaben.....	173
11.1.3	(Nicht-)Berücksichtigung und (fehlende) Wertschätzung bei der Beurteilung	176
11.2	„Interkulturelle Aufgaben“ als Karriereweg?	180
11.2.1	Anforderungen für IK-Aufgaben	180
11.2.2	Verschiedene Wege zu IK-Aufgaben	184
11.2.3	Welche Karrieremöglichkeiten bieten IK-Aufgaben?.....	186
12	Fazit: Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft	189
12.1	„Interkulturelle Öffnung“ in der Polizei dispositivanalytisch erforschen	189
12.2	Entstehung, Umsetzung und Folgen „interkultureller Öffnung“ in der Polizei	192
12.3	Reflexion und Ausblick	198
	Literatur- und Quellen	201
	Transkriptionsnotation.....	231

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: ‚Interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei – Schematische Verortung des Forschungsgegenstands inkl. dispositivanalytischer Perspektive.....	31
Abbildung 2: Dispositivkonzept/-analyse als Forschungsperspektive und Forschungsstil	65
Abbildung 3: Dimensionen der Dispositivanalyse	68
Abbildung 4: Stark vereinfachtes Organigramm der Polizei Berlin	88
Abbildung 5: IK-Positionen und Projekte in der Polizei Berlin im Zeitverlauf	89
Abbildung 6: IK-Positionen und Projekte in der Polizei NRW im Zeitverlauf	93
Abbildung 7: Positions-Map ‚interkultureller Aufgaben‘	102
Abbildung 8: Foto mit Bildunterschrift aus einem 1975 in „Polizeischau: Zeitschrift für die Berliner Polizei“ veröffentlichten Artikel über die Arbeit des AGA	104
Abbildung 9: Positions-Map zu IKK in der Polizei.....	123
Abbildung 10: Positions-Map zur Praxis von Racial Profiling	148
Abbildung 11: Positions-Map zu Wertschätzung zusätzlicher Sprachkenntnisse	180
Abbildung 12: Map Sozialer Welten/Arenen.....	191
Abbildung 13: Entstehung, Umsetzung und Folgen von IKÖ in der Polizei.....	192

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungen ¹		Erläuterungen	
polizeibezogen	Sonstige	Ausgeschrieben (inkl. kurzer Erklärung) [geschlechtergerechte Schreibweise durch AG]	Im Text
offiziell	von AG		
AGA		Arbeitsgebiet zur gezielten Ausländerüberwachung (ehemalige Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
AGA		Arbeitsgebiet Ausländer (ehemalige Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
AGIA		Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben (Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
AGIM		Arbeitsgebiet Integration und Migration (ehemalige Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
AiA		Ansprechpartner*innen interkulturelle Aufgaben (Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
BfIM		Büro für Integration und Migration (ehemalige Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
	BLM	Black Lives Matter (transnationale Bewegung, die sich gegen Gewalt – insbesondere Polizeigewalt – gegen Schwarze Menschen einsetzt)	
	BMFSFJ	Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend	
	BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	
	CPA	Clearingstelle Polizei Ausländer (ehemalige Abteilung in der Polizei Berlin)	6.1
	DiMPol	Diversity Management und Personalarbeit in der Polizei (Teilprojekt, in dessen Rahmen die Forschung stattfand)	5.2.1
	GKO	Ort, der durch die Polizei als „gefährlich“ bzw. „kriminalitätsbelastet“ kategorisiert wird	9.4
	IKK	Interkulturelle Kompetenz	
	IKÖ	Interkulturelle Öffnung	
	KDA	Kritische Diskursanalyse (Qualitative Auswertungsmethode)	5.1.1 + 5.3.2
KiA		Koordinator*in interkulturelle Aufgaben (Position in der Polizei Berlin)	6.1
KMI		Kontaktbeamt*in muslimische Institutionen (Position in der Polizei NRW)	6.2
LAFP		Landesamt für Ausbildung Fortbildung und Personal (Behörde der Polizei NRW)	6.2
MiA		Multiplikator*in interkulturelle Aufgaben (Position in der Polizei Berlin)	6.1
	MIGRATE	Migration und Polizei – Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei (Verbundprojekt, in dessen Rahmen die Forschung stattfand)	1 + 5.2.1
VIA		Vielfalt Inklusion Akzeptanz (Netzwerk in der Polizei Berlin)	10.2.2

¹ Übliche Abkürzungen wie z. B., Herv. i. O., usw. wurden hier aus Übersichtsgründen ausgelassen. Ebenso wurden Abkürzungen nicht genannt, die im Text nur einmalig verwendet und unmittelbar davor ausgeschrieben wurden.

1 Einleitung: ‚Interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei

„Deutschlands Gesellschaft ist vielfältig – diese Vielfalt müssen die Polizeibehörden widerspiegeln, mit dieser Vielfalt müssen sie kompetent umgehen. Die Bemühungen, junge Menschen unterschiedlicher Herkunft für den Polizeiberuf zu gewinnen, müssen intensiviert werden. [...] ‚Interkulturelle Kompetenz‘ muss ein fester und verpflichtender Bestandteil der Polizeiausbildung sein und zum professionellen Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt befähigen. [...]“ (Deutscher Bundestag 2013: 862).

Diese Worte stammen aus den Empfehlungen des zweiten NSU-Untersuchungsausschusses der Bundesregierung. Das, was hier gefordert wird, findet sich an anderer Stelle oft unter dem Stichwort der ‚interkulturellen Öffnung‘ (IKÖ). Wie entstand dieses Konzept? Wie wird es umgesetzt? Welche Folgen bringt es mit sich? – Diesen und weiteren Fragen geht die vorliegende Arbeit anhand einer Analyse ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei nach.

Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft. ‚Interkulturelle Öffnung‘ zwischen Anerkennung und Rassismus. Eine dispositivanalytische Perspektive. – lautet der Titel dieser Arbeit. Im Folgenden werden, entlang der Stichworte aus der Überschrift, die wichtigsten Informationen zu dieser Arbeit dargestellt. Dabei geht es sowohl um die gesellschaftliche Relevanz als auch um die wissenschaftliche Einbettung des Themas.

Polizei ...

Die Polizei führt das Gewaltmonopol des Staates aus und ist damit eine mächtige Institution. Rechtlich sind ihre Aufgaben als Gefahrenabwehr und Strafverfolgung definiert, wobei sie präventiv sowie repressiv vorgeht. Gesellschaftlich wird von ihr erwartet, dass sie bei verschiedensten problematischen Alltagssituationen einschreitet, sei es durch eigene Initiative oder aufgrund eines Notrufs aus der Bevölkerung. Soziologisch betrachtet geht es dabei um die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung. Polizeiliches Handeln kann in verschiedenen Situationen über Freiheit und Gefangenschaft sowie über Leben und Tod entscheiden. Immer wieder kommt in öffentlichen Debatten die Frage auf, ob und wie Rassismus die polizeiliche Arbeit beeinflusst. Dies wird sowohl unter dem Stichwort Racial Profiling diskutiert – Wer wird kontrolliert? Wer wird festgenommen? Wer fühlt sich aufgrund sich wiederholender Kontrollen in der Bewegungsfreiheit beschnitten? – als auch im Hinblick auf den oben erwähnten NSU-Fall² sowie Fälle aus der jüngsten Vergangenheit, wie den Tod des 16-jährigen Geflüchteten Mouhamed Dramé³ im August 2022. Die Nennung dieser Fälle zu Beginn einer Forschungsarbeit zu ‚interkultureller Öffnung‘ mag für manche irritierend wirken. Vor dem Hintergrund der oben zitierten Forderungen des NSU-Untersuchungsausschusses stellt sich jedoch die Frage, wie diese Forderungen umgesetzt werden und welchen Effekt die Umsetzung hat – würde eine höhere Anzahl an Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ sowie ‚interkultureller Kompetenz‘ zu weniger Rassismus führen? Könnten damit Leben gerettet werden, indem Fälle wie

² Der NSU (eine rechte Terrorgruppe unter dem Namen Nationalsozialistischer Untergrund) verübte Morde an neun migrantisch gelesenen Kleinunternehmern (*Abdurrahim Özüdoğru, Süleyman Taşköprü, Habil Kılıç, Mehmet Turgut, İsmail Yaşar, Theodoros Boulgarides, Mehmet Kubaşık, Halit Yozgat*) sowie einer Polizistin aus der Dominanzgesellschaft (*Michelle Kiesewetter*). Außerdem waren sie für drei rassistisch motivierte Sprengstoffanschläge verantwortlich. In den polizeilichen Ermittlungen wurden die Hinweise der Geschädigten und Angehörigen auf rechtsextreme Täter_innen übergangen, stattdessen wurden mehrfach die Geschädigten selbst verdächtigt in organisierte Kriminalität involviert zu sein (für weitere Informationen zum Fall und insbesondere zum Versagen der Polizei s. Schultz (2021a, 2021b)).

³ Mouhamed Dramé starb am 8. August 2022 in Dortmund an den Folgen mehrerer Schüsse aus der Maschinenpistole eines Polizisten. Zuvor setzte die Polizei einen Taser (Elektroschockpistole) sowie Pfefferspray gegen ihn ein. Der erste Schuss aus der Maschinenpistole fiel nur 0,72 Sekunden nach dem Taser. Insgesamt waren zwölf Polizist_innen vor Ort. Sie waren gekommen, weil der Betreuer einer Wohngruppe für minderjährige Geflüchtete den Notruf betätigt hatte, als Mouhamed Dramé sich in Folge einer psychischen Ausnahme-situation im Hof der Wohngruppe ein Messer an den Bauch hielt (vgl. Black Community Hamburg 2022; CILIP 2022; Telepolis 2022; Zeit online 2023).

die oben genannten verhindert werden? Das sind gesellschaftlich relevante und sehr weitreichende Fragen, die nicht so einfach kausal beantwortet werden können. Man kann sich ihnen aber über die Untersuchung von IKÖ annähern.

IKÖ in der Polizei zu untersuchen ist nicht einfach. Die Polizei gilt als eine nach außen geschlossene, schwer zu erforschende Organisation, bei der ein hohes Maß an sozialer Erwünschtheit zu erwarten ist (vgl. Asmus/Enke 2016: 7; Kemme et al. 2022). Insbesondere bei rassistisch bezogenen Themen ist der Feldzugang erschwert und Forschung auch politisch nicht unbedingt erwünscht. Dabei kommen seitens Polizei und Politik „verschiedene Ablenkungs- und Vermeidungsstrategien [...] zum Tragen [...]. Herausragend ist die Immunisierungsstrategie, die über das Argument des Generalverdachts verläuft“ (Heitmeyer 2022: 568). Auch für das Forschungsprojekt, in dessen Rahmen diese Arbeit verfasst wurde,⁴ lehnten einige der angefragten Bundesländer die Teilnahme an der Studie ab (vgl. Graevskaia et al. 2021: 4). Die Erforschung dieser mächtigen Institution ist aber gerade in einer (postmigrantischen) demokratischen Gesellschaft unabdingbar.

... in der postmigrantischen Gesellschaft.

Ursprünglich geht der Begriff *postmigrantisch* auf die Theaterintendantin Shermin Langhoff zurück, die damit die Perspektiven der Kinder und Enkelkinder von Migrant*innen in den Fokus rücken wollte. In den Sozialwissenschaften wird der Begriff als Gesellschafts- bzw. Zeitdiagnose genutzt, um eine Gesellschaft zu beschreiben, die „durch die Erfahrung der Migration strukturiert ist“ (Tsi-anos/Karakayali 2014: 34). Das Präfix „post“ meint also keineswegs die Überwindung der Migration (wie Mecherils Kritik an diesem Begriff suggeriert (vgl. Mecheril 2014)). Vielmehr geht es um die weitreichende gesellschaftliche Prägung durch Migration.

„Ebenso wie das Postkoloniale sich auf ein Nachwirken von Kolonialisierungsprozessen in heutigen Gesellschaften von ehemals kolonisierten Ländern bezieht, rekurriert das Postmigrantische auf das Nachwirken von Migration über die Generationen hinweg – sei es als personales, familiäres oder gesellschaftliches Narrativ, als Ordnungskriterium sozialer und gesellschaftlicher Macht, als Zugangsbarriere zur Definition nationaler Identität oder als Konfliktlinie ideologischer Positionierung“ (Foroutan 2016: 231).

Eine postmigrantische Gesellschaft ist, Foroutan (vgl. 2016: 238–247; s. auch: El-Mafaalani 2020) zufolge, durch fünf Kernpunkte gekennzeichnet: Erstens die politische *Anerkennung* als Einwanderungsland. Diese erfolgte im Fall von Deutschland um das Jahr 2000 und damit Jahrzehnte, nachdem Deutschland empirisch ein Einwanderungsland war. Zweitens geht diese Anerkennung mit *Aushandlungen* von Zugehörigkeit, Teilhabe, gesellschaftlichen Positionen und Rechten einher. Drittens hängen mit den Aushandlungen *Ambivalenzen* zusammen. Dies betrifft Teile der Dominanzgesellschaft, die Einwanderung als notwendig erachten und kognitiv befürworten, aber gleichzeitig affektiv zurückweisen, weil sie Angst vor der Umsetzung gleicher Rechte haben (bspw. wenn Muslim*innen, gedeckt durch das im Grundgesetz verankerte Recht auf freie Religionsausübung, Moscheen bauen). Ambivalenzen im Hinblick auf die Aushandlung von Minderheitenrechten liegen auch auf migrantischer Seite, etwa wenn es um den Bedarf nach Identitätspolitik sowie der (Un-)Sichtbarmachung entsprechender Kategorien geht, denn aus Rassismuserfahrungen gehen verschiedene politische Subjektivierungen hervor. Viertens entstehen auch *Allianzen* durch die zunehmende Verflechtung zwischen Personen mit und ohne ‚Migrationshintergrund‘, etwa durch Freundschafts- und Familienbeziehungen. Gesellschaftliche Trennlinien verlaufen dann nicht nur anhand natio-ethno-kultureller (vgl. Mecheril 2004: 20–22) Differenzen sondern der Haltung zu Minderheitenrechten. Fünftens geht dieser Prozess mit *Antagonismen* einher. Die Verhandlung von

⁴ Es handelte sich um das Verbundprojekt „Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei“ (MIGRATE), welches vom BMBF im Zeitraum 2018-2021 gefördert wurde. Weitere Informationen zum Projekt finden sich im Kapitel 5.2.1.

Minderheitenrechten beinhaltet die Infragestellung etablierter Machtverhältnisse und führt damit zu Abwehrreaktionen und Polarisierungen. Das Erkämpfen von Repräsentation, politischer Rechte, Antidiskriminierungsrichtlinien usw. wird mit einem Erstarren von Gegenbewegungen und der offenen Artikulation rassistischer Positionen begleitet.

„Das Postmigrantische fungiert damit als eine Analysekategorie für soziale Situationen von Mobilität und Diversität, macht Brüche, Mehrdeutigkeit und marginalisierte Erinnerungen sichtbar, die nicht am Rande der Gesellschaft anzusiedeln sind, sondern zentrale gesellschaftliche Verhältnisse zum Ausdruck bringen. Durch seine irritierende Wirkung schafft dieser neue Zugang auch eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen“ (Yildiz 2019: 16).

Deutschland nicht nur als Einwanderungsland, sondern auch als postmigrantische Gesellschaft zu begreifen, eröffnet eine machtanalytische Forschungsperspektive auf gesellschaftliche Transformationsprozesse, wie die ‚interkulturelle Öffnung‘ staatlicher Behörden.

‚Interkulturelle Öffnung‘ ...

‚Interkulturelle Öffnung‘ (IKÖ) wird im wissenschaftlichen Spezialdiskurs „als eine Anpassung von Institutionen, Behörden und Verwaltungen an die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft“ (Lima Curvello 2010: 96) begriffen. Wie dieser Prozess in der Polizei abläuft, ist Gegenstand dieser Arbeit. Dabei begreife ich IKÖ aus dispositivanalytischer Perspektive als Konstrukt, dessen Bedeutung aus der Empirie herausgearbeitet und nicht vorab bestimmt werden soll. Dennoch ist für meine Forschung relevant, dass IKÖ sowohl in der Forschungsliteratur (also im wissenschaftlichen Spezialdiskurs) als auch in der Politik mit der Vermittlung ‚interkultureller Kompetenz‘ in Aus- und Fortbildungen sowie der Einstellung von Mitarbeiter*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ in Verbindung gebracht wird (vgl. Die Bundesregierung 2007: 24; Hinz-Rommel 1995a: 10; Lang 2019: 20–22).

... zwischen ...

Die Präposition „zwischen“ verdeutlicht, dass in dieser Arbeit nicht immer mit Eindeutigkeiten gerechnet werden kann. Vielmehr ist die Analyse ‚interkultureller Öffnung‘ auf mehreren Ebenen durch ein Spektrum von X bis Y gekennzeichnet. Dies hängt damit zusammen, dass es um Veränderungsprozesse geht, sowohl im Hinblick auf die gesellschaftliche Einbettung (Stichwort: postmigrantische Gesellschaft) als auch bzgl. des Forschungsgegenstands (da es um einen *Prozess* geht). Vor diesem Hintergrund ergeben sich in der Empirie Aushandlungen (bspw.: Wer wird als ‚deutsche*r‘ Polizist*in anerkannt?). Entsprechend habe ich mit Dispositiv- und Situationsanalyse Perspektiven und Methoden gewählt, die es ermöglichen das *Dazwischen* abzubilden.

... Anerkennung ...

Die Anerkennung von Deutschland als Einwanderungsland ist nicht nur einer der fünf Kernpunkte, die zur Zeitdiagnose der postmigrantischen Gesellschaft führen, sondern auch ein wichtiger Antriebsmotor für ‚interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei. In dieser Arbeit meint Anerkennung mehr als diesen gesamtgesellschaftlichen Bezug. Es geht auch um Anerkennung von Zugehörigkeit und aller damit einhergehender Rechte und Positionen. Innerhalb der Polizei ist damit die Gleichwertigkeit migrantisch gelesener Kolleg*innen gemeint, sowohl auf symbolischer Ebene als auch hinsichtlich der Bewertung ihrer Leistungen. Im Hinblick auf die migrantisch gelesene Bevölkerung ist damit die Abwesenheit von *over-* oder *underpolicing* gemeint, also bspw. die Vermeidung von Racial Profiling und die gleichwertige Gewährung polizeilicher Hilfe. Liegt solch eine Anerkennung nicht vor, kann struktureller oder institutioneller Rassismus vermutet werden.

... und Rassismus.

Rassismus begreife ich mit Rommelspacher (2009) als ein machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis. Struktureller Rassismus entsteht durch „das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen“ (Rommelspacher 2009: 30). Aladin El-Mafaalani (vgl. 2021: 39–56) spricht in diesem Zusammenhang von Sozialstruktur und Wertesystem. Außerdem gehören auch Sprache und Wissen zu strukturellem Rassismus. Institutioneller Rassismus ist als Unterkategorie zu begreifen und basiert „auf Strukturen von Organisationen, eingeschliffene[n] Gewohnheiten, etablierte[n] Wertvorstellungen und bewährte[n] Handlungsmaximen“ (Rommelspacher 2009: 30). Bei Anerkennung und Rassismus geht es in der Empirie nicht um ein striktes Entweder-Oder, sondern um ein Dazwischen im Sinne eines breiten Spektrums, in dem sich beide Phänomene überlagern.

Eine dispositivanalytische Perspektive.

Ein Dispositiv kann mit Foucault (vgl. 1978: 119–120) als ein aus verschiedenen heterogenen Elementen (wie Diskurse, Gesetze, Institutionen, Architektur etc.) bestehendes Netz, das Macht entfaltet, beschrieben werden. Neben Diskursen (verstanden als Aussagesysteme, die Wahrheit und Wissen produzieren), gehören nicht-diskursive Praktiken (d. h. Alltagsroutinen oder Habitualisierungen), symbolische und materielle Objektivationen sowie Subjektivationen/Subjektivierungen (d. h. Subjektformierungen und -positionierungen) zu einem Dispositiv (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 112–117). Die dispositivanalytische Perspektive ist die Klammer, die sich um die einzelnen empirischen Teile dieser Arbeit legt und sie in Verbindung bringt. Die Anwendung dieser machtanalytischen Forschungsperspektive auf IKÖ ermöglicht nicht nur, die Verflechtung der einzelnen IKÖ-Komponenten zu analysieren, sondern auch die gesellschaftliche Einbettung ‚interkultureller Öffnung‘ in die Analyse einzubeziehen, sowohl im Hinblick auf die Entstehung von IKÖ als auch im Hinblick auf ihre Folgen.

1.1 Forschungsziele und -grenzen

Diese Arbeit geht der Frage nach *wie das Dispositiv ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei wirksam wird*. Dabei werden die *Entstehung* und *Umsetzung* des IKÖ-Konzepts sowie seine *Folgen* untersucht. Vor dem Hintergrund der oben skizzierten gesellschaftlichen Einbettung liegt auch ein Fokus darauf herauszuarbeiten *welchen Beitrag IKÖ leistet, um Otherring zu vermeiden oder zu erzeugen sowie in welchem Zusammenhang IKÖ und (institutioneller) Rassismus in der Polizei stehen*. Diese Fragen knüpfen soziologisch an machtanalytische Theorien an: Macht bzw. gesellschaftliche Machtverhältnisse sind sowohl beim Dispositiv-Konzept Foucaults als auch in der Rassismustheorie ein zentraler Aspekt.

Die bisherige Forschung hat einzelne Aspekte dessen, was im wissenschaftlichen und politischen Diskurs unter IKÖ verstanden wird, an verschiedenen Stellen einzeln untersucht (zu Vermittlung ‚interkultureller Kompetenz‘ in Aus- und Fortbildungen s. exemplarisch: Atali-Timmer (2021), Jacobsen (2009), Leenen et al (2002), zur Einstellung von Mitarbeiter*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ s. exemplarisch Behr/Molapisi (2022), Dudek (2009), Hunold (2008), Franzke (1999)). Eine systematische Verbindung unter einer machtanalytischen Forschungsperspektive blieb bisher jedoch aus. Zudem fördert die Durchsicht der Literatur zu Tage, dass eine klare Trennung zwischen der Forschung und dem beforschten Feld nicht immer möglich ist, da praxisnahe Forscher*innen (bspw. der oben zitierte Prof. Leenen und seine Arbeitsgruppe) selbst in der Konzeption von Trainings zu ‚interkultureller Kompetenz‘ in der Polizei beteiligt waren und so die Grenzen zum Verschwimmen bringen. Außerdem bewegen sich viele Studien auf der Ebene der Organisation und greifen insbesondere auf das Konzept der Organisationskultur als Erklärung zurück; eine kritische

Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff findet dabei in vielen polizeiwissenschaftlichen Veröffentlichungen nicht statt. Diese Aspekte verdeutlichen die Notwendigkeit, ‚interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei aus rassismuskritischer und dispositivanalytischer Perspektive zu untersuchen. Diese Perspektive eröffnet einen machtanalytischen Blick und geht damit über die organisationssoziologischen Erklärungen auf der Meso-Ebene hinaus, da das Konzept des Dispositivs die Mikro-Meso-Makro-Ebene verbindet (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 93).

Empirisch trägt diese Arbeit dazu bei, das Konzept der ‚interkulturellen Öffnung‘ in seinem Ursprung, seiner Anwendung innerhalb der Polizei sowie den damit zusammenhängenden Folgen soziologisch besser zu verstehen. *Methodisch* leistet die Arbeit mit der Ausarbeitung und Erprobung einer Datentriangulation sowie der Kombination zweier Auswertungsmethoden (Situationsanalyse nach Clarke (2012) und kritische Diskursanalyse nach Jäger (2012)) einen Beitrag dazu den offenen Forschungsstil der Dispositivanalyse zu präzisieren; es wird gezeigt, dass dispositivanalytische Forschung trotz der umfassenden Reichweite des Dispositiv-Konzepts handhabbar ist.

Die empirische Datengrundlage für mein Vorhaben besteht primär aus teil-narrativen leitfadengestützten Interviews mit Polizist*innen. Zudem wurden Dokumente analysiert und ergänzend Protokolle teilnehmender Beobachtung herangezogen. Der Fokus der Untersuchung liegt auf der Streifenpolizei sowie auf den für ‚Interkulturelles‘ spezialisierten Stellen und Abteilungen. Die Erhebung fand im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Diversity-Management und Personalarbeit⁵ statt, welches den (selektiven) Feldzugang ermöglichte. Es wurde also nicht die gesamte Polizei in ihrer Breite und Tiefe analysiert, was angesichts der verschiedenen spezialisierten Arbeitsbereiche und wegen der schon erwähnten polizeilichen Abwehrreaktionen gegen rassismuskritische Forschung ein zu ambitioniertes Vorhaben wäre.

Entsprechend bin ich mit meiner Forschung an bestimmte Grenzen gestoßen. Diese wurden mir bspw. bei der Diskussion nach einem Vortrag, in dem ich u. a. einige Ergebnisse aus dieser Arbeit vorgestellt habe, gespiegelt. Es meldete sich eine Person aus dem Publikum und stellte sich als „Vater eines Polizisten mit Migrationshintergrund“ vor. „Das, was Sie da vorgestellt haben, ist nichts im Vergleich zu dem, was mein Sohn berichtet“ – sprach er in meine Richtung. [...] „Mein Sohn hat gesagt: Papa, die sind da alle rassistisch und ich habe Angst, dass ich selbst einer werde.“ (Gedächtnisprotokoll #V). Dieses Beispiel steht exemplarisch für die verschiedenen Erwartungen, mit denen ich im Laufe meiner Forschung konfrontiert wurde: Auf der einen Seite kam die Bitte aufzuzählen, welche Fortschritte die Polizei im Hinblick auf ‚Diversity‘ und ‚interkulturelle Öffnung‘ geleistet habe. Auf der anderen Seite wurde erwartet, dass eine explizit rassismuskritische Arbeit die vielen in den letzten Jahren öffentlich gewordenen rassistischen und recht extremistischen Skandale in der Polizei (vgl. Diederichs 2021; Gießler 2021) stärker thematisiert und neue Fälle zu Tage fördert. Ich muss beide Seiten enttäuschen. Ziel meiner Forschung ist weder einen (wie auch immer zu definierenden) Fortschritt wissenschaftlich zu attestieren noch die Arbeit von investigativem Journalismus zu übernehmen. Wenn ich jedoch die im Gedächtnisprotokoll wiedergegebene Befürchtung des „Polizisten mit Migrationshintergrund“ aufgreife, so schließt meine Forschung genau daran an. Die Einstellung von Polizist*innen mit einem so genannten Migrationshintergrund wird als Teil ‚interkultureller Öffnung‘ und als Empfehlung zur Reduktion von Rassismus in der Polizei gesehen. In dieser Arbeit werden die intendierten und nicht intendierten (Neben-)Folgen ‚interkultureller

⁵ Dabei handelte es sich um ein Teilprojekt des in Fußnote 4 genannten Verbundprojekts. Zudem wurde ein Teil der Auswertung im Rahmen einer Kurzstudie (10/2020 – 01/2021, gefördert vom BMFSFJ) zur Vorbereitung des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) durchgeführt. Die Ergebnisse der Kurzstudie wurden in Graevskaia (2022c) vorab publiziert.

Öffnung‘ analysiert; damit kann u. a. auch eine soziologische Erklärung für die im Gedächtnisprotokoll zitierte Befürchtung geliefert werden, da mit dieser Arbeit eine umfassende Perspektive auf ‚interkulturelle Öffnung‘ und damit zusammenhängende gesellschaftliche Machtverhältnisse eröffnet wird.

Die Grenzen und Chancen der Forschung werden nicht nur durch den selektiven Feldzugang, sondern auch durch die Position der Forscherin im bzw. zum Forschungsfeld gesetzt. Im Gegensatz zu einigen Polizeiwissenschaftler*innen, die früher selbst als Polizist*innen gearbeitet haben oder als Sozialwissenschaftler*innen durch langjährige Tätigkeit an Polizeihochschule gewohnt(er) im Umgang mit Polizist*innen sind, entstand diese Arbeit aus einer eher polizeifremden Perspektive. Dies eröffnet die Möglichkeit, vermeintlich Gewöhnliches stärker zu hinterfragen, birgt aber auch die Gefahr die komplexen polizeilichen Strukturen nicht vollends zu erfassen.

Vor dem Hintergrund der hier eingenommenen dispositivanalytischen und rassismuskritischen Forschungsperspektive muss festgehalten werden, dass diese Arbeit selbst nicht frei von Machtverhältnissen ist. Dies betrifft sowohl den Forschungsprozess, der nicht nur durch Vorgaben an eine wissenschaftliche Arbeit, sondern auch durch *situiertes Wissen* beeinflusst wurde als auch die Darstellung der Ergebnisse. So werden viele empirische Beispiele genutzt, die Rassismus wiedergeben und damit reproduzieren. Durch die analytische Einordnung und Explikation von Rassismus wird zwar versucht die Reproduktion zu begrenzen, sie lässt sich aber nicht komplett verhindern. Daher erfolgt im nächsten Abschnitt eine ausführliche Auseinandersetzung mit den verwendeten Analysewerkzeugen und den erforschten Analyseobjekten.

1.2 Analyseobjekte und -werkzeuge

Ob unter dem Stichwort „doppelter Bruch“ (Rehbein 2006: 51; bezugnehmend auf: Bourdieu et al. 1991) oder der Unterscheidung in „categories of practise“ und „categories of analysis“ (Brubaker 2013) – für eine wissenschaftliche Analyse ist die Auseinandersetzung mit und die Reflexion der verwendeten Begriffe notwendig. Brubaker folgend betrachte ich den Begriff des ‚Interkulturellen‘ und damit zusammenhängende Bezeichnungen (wie ‚Kultur‘) als Analyseobjekt(e) und nicht als Analysewerkzeug(e) (vgl. Brubaker 2013: 6). Es handelt sich nicht um wissenschaftliche Begriffe, sondern um im (erweiterten, über die Polizei hinausgehenden) Forschungsfeld gültige Konzepte, die unterschiedlich ausgefüllt werden. Ich begreife diese Konzepte als Konstrukte, die es zu analysieren gilt.

Meinen Forschungsgegenstand – die ‚interkulturelle Öffnung‘ – schreibe ich stets in einfachen Anführungszeichen, um zu markieren, dass es sich um ein Analyseobjekt (*category of practise*) handelt. Das gleiche gilt auch für ‚interkulturelle Kompetenz‘ und generell die Rede über das ‚Interkulturelle‘ und ‚Kultur‘. Damit werden einfache Anführungszeichen auch zur Distanzierung von Begriffen bzw. ihrem essenzialistischen Gehalt sowie ihrer Alltagsbedeutung genutzt.⁶ Dies gilt auch für in der Wissenschaft (und mittlerweile darüber hinaus) verbreitete Kategorisierungen wie ‚Migrationshintergrund‘ (s. dazu ausführlich weiter unten). Kursivschreibung nutze ich hingegen bei der Einführung von Analysewerkzeugen und Theoriebegriffen sowie zur Hervorhebung besonders relevanter Bezeichnungen oder Satzteile. Ein Grenzfall in dieser Unterscheidung wäre der Begriff *Wissen*, da es sich sowohl um einen Alltagsbegriff als auch um einen theoretischen Begriff handelt, wenn damit gesellschaftliche Wissensbestände (v. a. „rassistisches Wissen“ (Terkessidis 2004: 10)) gemeint sind.

⁶ Davon unberührt bleibt die Regel Zitate in Zitaten in einfache Anführungszeichen zu setzen. Neben den zitierten Quellen werden auch Namen von Projekten, Abteilungen oder spezialisierten Stellen mindestens bei der ersten Nennung in doppelten Anführungszeichen geschrieben.

Categories of practise nutze ich vereinzelt auch ohne einfache Anführungszeichen, dies gilt bspw. für den Begriff ‚polizeiliches Gegenüber‘. Es handelt sich dabei um eine in der Polizei verwendete Bezeichnung für Adressat*innen einer polizeilichen Maßnahme. Staller und Körner (2021: 364) kritisieren die Verwendung dieses Begriffs innerhalb der Polizei, da sie eine Differenz hervorhebt, anstelle der Herstellung einer gemeinsamen sozialen Identität durch den Begriff Bürger*innen (da auch Polizist*innen Bürger*innen sind). Trotz oder gerade aufgrund dieser Eigenschaft eignet sich dieser Begriff aus der Praxis an bestimmten Stellen der Analyse gut zur Beschreibung des Verhältnisses zwischen der Polizei und der Bevölkerung. Auch wenn in dieser Arbeit von „der Polizei“ gesprochen wird, ist damit nicht die gesamte Polizei gemeint, da das empirische Material sich fast ausschließlich auf die Streifenpolizei sowie diejenigen Stellen, die mit so genannten ‚interkulturellen Aufgaben‘ befasst sind, bezieht. Zur Vereinfachung des Verständnisses nutze ich den Alltagsbegriff Streifenpolizei für die Beschreibung eines der untersuchten Teilbereiche, gleichwohl dieser Begriff von den in den einzelnen Länderpolizeien verwendeten (offiziellen) Bezeichnungen abweicht. In Berlin wurde bspw. der Begriff „Schutzpolizei“ verwendet, in NRW stieß dieser Begriff bei einigen Interviewpartner*innen auf Ablehnung.

Aus der gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Einbettung des Forschungsgegenstandes sowie aus den Forschungszielen geht hervor, dass in dieser Arbeit migrations- und rassismusbezogene Differenzierungen zentral sind und es folglich entsprechende Begriffe braucht. Dabei besteht die Gefahr, „durch die Beforschung, Benennung und Kategorisierung von Migrant*innen und ihren Nachkommen jedoch eine immerwährende Differenz [zu; AG] reproduzier[en][..]“⁷ (Foroutan/İkiz 2016: 139). Laut Gayatri C. Spivak (1996: 7, 205; zitiert nach: Castro Varela/Dhawan 2007: 32) lässt sich diese Zwickmühle nicht lösen. Deshalb plädiert Spivak für einen „strategischen Essentialismus“. D. h. statt auf Kategorien zu verzichten, strebt man bewusst nach einer reflektierten Nutzung dieser in der wissenschaftlichen Forschung, indem z. B. Kategorien wie ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ „nicht als stabile, sondern irritierende Signifikante“ (Castro Varela/Dhawan 2007: 32) begriffen und verwendet werden (vgl. Foroutan/İkiz 2016: 140).

In der Migrations- und Rassismusforschung existiert eine Reihe von Kategorisierungen, die sich in drei Formen unterscheiden lassen:

1) Begriffe, die das Sein bzw. (zugeschriebene) Eigenschaften von Menschen beschreiben, bspw.: X ist Migrantin, X hat einen Migrationshintergrund, X ist dunkelhäutig, X ist muslimisch. Solche Begriffe sind essenzialisierend und es handelt sich i. d. R. um eine Fremdbezeichnung.

2) Begriffe, die den relationalen Platz in der Gesellschaft beschreiben

2a) ... aus den Critical Whiteness Studies und damit einer rassismustheoretischen Perspektive, bspw.: People of Color (PoC) oder Schwarz; bei den genannten Beispielen handelt es sich um Benennungen, die als Selbstbezeichnung entwickelt wurden. Als relationales Äquivalent existiert der Begriff *weiß*, welcher meistens kursiv (seltener groß) geschrieben wird. Die gesonderte Schreibweise soll kennzeichnen, dass es hier nicht um essenzialisierende Beschreibungen der Hautfarbe geht, sondern um eine gesellschaftliche Position als von Rassismus negativ Betroffene*r (PoC und Schwarz) oder als Angehörige*r der Dominanzgesellschaft (*weiß*).

2b) ... aus migrations- und rassismustheoretischer Perspektive, bspw.: Migrationsandere. Dieses „Kunstwort“ geht auf Paul Mecheril zurück, es zeigt im Gegensatz zu den

⁷ Auslassungen einzelner Buchstaben am Wortende werden mit [..] gekennzeichnet, während [...] für Auslassen ganzer Worte oder Satzteile/Sätze steht.

unter 1) genannten Begriffen „das Problem der Pauschalisierung und der Festschreibung“ an und verdeutlicht, dass es Migrant*innen und nicht-Migrant*innen „nicht an sich, sondern nur als relationale Phänomene gibt“ (Mecheril 2010: 17).

3) Begriffe, die den Konstruktions- und Zuschreibungscharakter von Kategorisierungen sprachlich abbilden, bspw. X wird migrantisch wahrgenommen bzw. migrantisch gelesen, X wird rassifiziert, das Verhalten von X wird kulturalisiert. Im Gegensatz zu den unter 1) genannten Begriffen werden hierbei keine direkten Aussagen über die Personen gemacht, vielmehr wird in den Vordergrund gestellt, wie jemand in der Gesellschaft wahrgenommen wird, wobei sich diese Wahrnehmung je nach Kontext unterscheiden kann.

Diese drei verschiedenen Formen der Benennung haben jeweils Vor- und Nachteile. Aus der dieser Arbeit zugrunde liegenden essenzialismuskritischen und konstruktivistischen Perspektive überwiegen die Nachteile der Variante 1) eindeutig. Dennoch kann nicht komplett auf entsprechende Begriffe verzichtet werden, da ‚Migrationshintergrund‘ als statistische Kategorie im Forschungsfeld relevant ist, etwa wenn der Anteil an Polizeianwärter*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ erfasst wird.⁸ Zur Kritik an der Essenzialisierung durch diesen Begriff wird er in einfachen Anführungszeichen geschrieben oder durch die präzisierende Bezeichnung *eigene oder familiäre Migrationserfahrung* ersetzt. An einigen Stellen sind essenzialisierende Begriffe auch angebracht, etwa wenn ein Moscheeverein als „muslimischer Verein“ bezeichnet wird (hier wäre muslimisch im Sinne Brubakers (2013) sowohl eine Kategorie „of practise“ als auch „of analysis“).

Die in der Variante 2a) genannten Begriffe PoC oder Schwarz haben als Selbstbezeichnung den Vorteil, dass sie einen solidaritätsstiftenden und empowernden Charakter mitbringen (vgl. Ha 2007: 36–37). Als analytische Begriffe eignen sie sich für meine Arbeit jedoch nur bedingt, da die relationale Dichotomie (People of Color und Schwarz vs. *weiß*) trotz der Absicht die gesellschaftliche Position abzubilden, sprachlich weiterhin Assoziationen mit Hautfarbe weckt.⁹ Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Differenzierung zwischen PoC und Black und PoC (kurz: BPoC) gemacht wird (s. bspw. Schindler 2021: 42). Damit ist diese – im US-amerikanischen Kontext gebildete – Dichotomie zu unterkomplex, um die Empirie im Einwanderungsland Deutschland abzubilden, da Personen, „die physiognomisch als Zugehörige zur Dominanzgesellschaft passieren“ (Goel 2013: 86) i. d. R. nicht als PoC gezählt werden, auch wenn sie (bspw. antislawischen) Rassismus erfahren (vgl. Orthmann 2022). Trotz dieser Nachteile sind Begriffe, die der Variante 2a) zugerechnet werden können, an manchen Stellen hilfreich für meine Analyse. Dies gilt bspw. für die Bezeichnung Schwarze Deutsche. Anstelle von *weiß* nutze ich den (auch dichotomisierenden) Begriff der Dominanzgesellschaft. Dabei beziehe ich mich wie Goel (2009) auf das von Rommelspacher (1995) entwickelte Konzept der Dominanzkultur. Ich habe mich dagegen entschieden den geläufigeren Begriff

⁸ Allerdings basieren die polizeilichen Daten auf freiwilligen Angaben, so dass nicht sichergestellt werden kann, dass die Erhebungen exakt mit der im Folgenden zitierten (im Mikrozensus verwendeten) Definition des statistischen Bundesamtes übereinstimmen: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen“ (Statistisches Bundesamt 2020). Siehe auch Fußnote 10.

⁹ Auch wenn die Begriffe in Abgrenzung zur kolonial geprägten Bezeichnung ‚colored‘ (dt.: ‚Farbige‘) eingeführt wurden und den politischen Konstruktionscharakter verdeutlichen sollen, da niemand tatsächlich weiß oder schwarz ist (vgl. Ha et al. 2007: 13; Sow 2011a: 684–686, 2011b: 608), gelingt diese Distanzierung nicht immer, was sich bspw. auch in der falschen Übersetzung des englischen Begriffs „People of Color“ (Clarke 2005: 99) zu „Farbige“ (Clarke 2012: 137) in der deutschsprachigen Version von Adele Clarkes Buch zeigt.

der *Mehrheitsgesellschaft* zu verwenden, da dieser irreführend auf quantitative Verhältnisse verweist, der Begriff Dominanzgesellschaft aber Machtverhältnisse meint (vgl. Rommelspacher 1995: 52; Ha et al. 2007: 10–11).

Die Variante 2b) hat den Vorteil, dass sie gesellschaftliche Relationen abbildet und besser als 2a) zum Kontext in Deutschland passt. Allerdings ist die sprachliche Abbildung „der Pauschalisierung und der Festschreibung“ (Mecheril 2010: 17) so gut gelungen, dass der Begriff *Migrationsandere* nur selektiv für die Darstellung besonders passender empirischer Ergebnisse genutzt wird.

Folglich nutze ich die Variante 3) am häufigsten. Sie passt am besten zum theoretischen Rahmen der Arbeit, da mit bspw. der Beschreibung, dass eine Polizistin *migrantisch wahrgenommen wird*, essenzialismuskritisch und machtanalytisch gesellschaftliche Konstruktions- und Zuschreibungsprozesse abgebildet werden. Der Fokus wird also nicht auf die ‚Anderen‘, sondern auf die eigene – durch rassistisches Wissen geprägte – Wahrnehmung gelegt. Damit schließt dieser Begriff auch an die Critical Whiteness Studies an, die eine kritische Beschäftigung mit der *weißen* Dominanzgesellschaft fordern (vgl. Rohrdantz 2009: 17). Dennoch bringt diese Variante Ambivalenzen mit sich, da Rassismus stark mit Migration verknüpft wird, was aus Perspektive vieler Betroffener für ihre Lebenssituation unpassend sein wird. Da aber Rassismus in Deutschland an die Wahrnehmung und Konstruktion der ‚Anderen‘ als *migrantisch* gekoppelt ist, macht diese Begrifflichkeit die aktuell gültige Praxis der Rassifizierung sichtbar. In 10, 20 (?) Jahren wird dieser Begriff evtl. unpassend für kritische Forschung erscheinen, so wie die Bezeichnung ‚Migrationshintergrund‘ zunächst in kritischer Absicht eingeführt wurde, mittlerweile jedoch vielfach als überholt gilt.¹⁰

Insgesamt wird deutlich, dass es keine perfekte allgemeingültige Lösung gibt, sondern die Mischung aus dem Ziel (Analyse, Empowerment, usw.) und der Berücksichtigung des historischen (Kolonialismus, Sklaverei, Nationalsozialismus) und aktuellen (fortlaufende Migration) Kontext die Wahl der Begriffe bestimmen sollte. Dies gilt nicht nur für die Darstellung migrations- und rassistusbedingter Differenz, sondern auch für alle anderen Kategorisierungen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Kapitel zwei bis fünf dienen einer theoretischen, methodischen und inhaltlichen Annäherung an die Empirie. In den Kapiteln sechs bis elf erfolgt eine Darstellung der empirischen Ergebnisse.¹¹ Als theoretischer Rahmen dient eine machtanalytische Forschungsperspektive (Kapitel 2). Darin wird zunächst der essentialismuskritische Blick auf die Gesellschaft als erkenntnistheoretischer Rahmen vorgestellt. Ausgefüllt wird dieser Rahmen primär durch die Diskurs- und Dispositivtheorie Foucaults sowie deren Rezeption. Des Weiteren ist auch das Verständnis von Rassismus als machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis von Relevanz für diese Arbeit. Nach der Darstellung dieser theoretischen Perspektive erfolgt eine Annäherung an das Forschungsfeld der Polizei über den wissenschaftlichen Spezialdiskurs (Kapitel 3). Darin werden die historische Entwicklung polizeilicher Zuständigkeiten und die aktuelle Ausdifferenzierung und Akademisierung der Polizei in Deutschland thematisiert. Des Weiteren behandelt das Kapitel Kontroversen der Polizei(kultur)forschung.

¹⁰ Mannitz und Schneider stellen fest, dass „die Kategorie des ‚Migrationshintergrundes‘ ambivalent“ ist, denn auf der einen Seite ist sie „hervorragend geeignet, an ethnisierende und exkludierende Diskurse anzuschließen“, auf der anderen Seite „besteht die realistische Chance, dass die Kategorie früher oder später schon aus demographischen Gründen trivial wird: Irgendwann haben alle irgendeinen Migrationshintergrund“ (Mannitz/Schneider 2014: 91). Zur Entstehungsgeschichte und Kritik am Begriff ‚Migrationshintergrund‘ s. neben Mannitz/Schneider (2014) auch Perchinig/Troger (2011) sowie Utlü (2011).

¹¹ Einige der in dieser Arbeit vorgestellten Ergebnisse wurden bereits in früheren Publikationen, u. a. im Rahmen des in Fußnote 4 genannten Projekts, veröffentlicht. Darauf wird an den betreffenden Stellen jeweils gesondert hingewiesen.

Anschließend erfolgt eine Annäherung an den Forschungsgegenstand der ‚interkulturellen Öffnung‘ (Kapitel 4). Hier wird zunächst die Forschung zu ‚interkultureller Kompetenz‘ sowie zur Einstellung von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ thematisiert. Zudem geht es um Ergebnisse und Hürden für die Erforschung von polizeilichem Rassismus im Umgang mit der Bevölkerung. Im fünften Kapitel folgt eine ausführliche Vorstellung des Forschungsdesigns. Dieses beinhaltet methodologische und forschungspraktische Prämissen aus der (kritischen) Dispositivanalyse sowie aus der Situationsanalyse, die Darlegung der empirischen Datengrundlage und Erhebung sowie die Beschreibung der Auswertung, bei der ich mich auf Elemente aus der Situationsanalyse und der kritischen Diskursanalyse gestützt habe.

Die Darstellung der Ergebnisse beginnt mit einer Analyse der Objektivationen (Vergegenständlichungen) des ‚Interkulturellen‘ (IK). Hierbei werden die Entstehung und Implementierung mit IK assoziierter Stellen bzw. Behördenteile sowie die Etablierung von IKK-Schulungen in den untersuchten Polizeibehörden thematisiert (Kapitel 6). Das Kapitel ist auch als Nachschlagewerk gedacht, um im späteren Verlauf der Ergebnisdarstellung die Entstehung der hier beschriebenen Strukturen ins Gedächtnis zurückzurufen. Die Analyse ‚interkultureller‘ Aufgaben (Kapitel 7) schließt an die zuvor behandelten Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ an. Nun stehen nicht-diskursive Praktiken (im Sinne von Arbeitsroutinen), das ihnen zugrundeliegende Wissen sowie die damit zusammenhängenden Diskurse und Subjektivationen im Fokus. Empirisch werden diese Aspekte an den Aufgaben der im Kapitel zuvor beschriebenen, auf ‚Interkulturelles‘ spezialisierten Abteilungen und Stellen, herausgearbeitet. Das nächste Kapitel (8) widmet sich dem polizeilichen Verständnis, den Folgen und den Begründungen ‚interkultureller Kompetenz‘ (IKK) – einem Konzept, das seit Beginn seiner Nutzung eng mit ‚interkultureller Öffnung‘ (IKÖ) verflochten ist. Es wird dargestellt, was unter IKK verstanden wird, welche Folgen aus diesen IKK-Konzepten hervorgehen (können) und aus welchen Gründen IKK innerhalb der Polizei angestrebt wird. Nachdem die ersten drei empirischen Kapitel sich um spezifische IK-Stellen, Abteilungen und Aufgaben drehten, rückt im neunten Kapitel die alltägliche Praxis der Streifenpolizei in den Fokus der Analyse. Dabei geht es um die Notwendigkeit zusätzlicher Sprachkenntnisse, um diskursive Verstrickungen, um die Weitergabe von Erfahrungswissen sowie um Racial Profiling. Anhand dieser vier Bereiche wird aufgezeigt, wie die Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft – zwischen Handlungssicherheit und Überforderung – agiert. Mit der Analyse dieser Aspekte nimmt das Kapitel eine Scharnierfunktion ein, da in den beiden folgenden Kapiteln thematisiert wird, wie die Überforderung mit Hilfe von Personal mit so genanntem ‚Migrationshintergrund‘ bewältigt wird und welche Auswirkungen das auf diese Polizist*innen mit sich bringen kann. Zunächst wird die prekäre Zugehörigkeit migrantisch gelesener Polizist*innen innerhalb der Behörde thematisiert (Kapitel 10). Dabei geht es um Subjektivierungen, die über die diskursive Konstruktion von sowie die Erwartungen an migrantisch gelesene Polizist*innen herausgearbeitet werden. In einem zweiten Teil wird der Umgang mit Rassismus beschrieben, hier stehen sowohl individuelle und kollektive Subjektivationen im Fokus der Analyse als auch die diskursive Wirkung der Kontakthypothese. Das elfte Kapitel befasst sich mit Personalarbeit; es geht um die Verwendung zusätzlicher Sprachkenntnisse und die (Nicht-)Anerkennung dieser Leistung sowie um die Frage, ob die zuvor thematisierten ‚interkulturellen Aufgaben‘ ein möglicher Karriereweg sein könnten. Im Fazit (Kapitel 12) werden die einzelnen herausgearbeiteten empirischen Ergebnisse unter einer dispositivanalytischen Perspektive zusammengeführt. Außerdem erfolgt eine Reflexion der Reichweite der Ergebnisse.

2 Theoretischer Rahmen – Eine machtanalytische Forschungsperspektive

Den erkenntnistheoretischen Rahmen dieses Kapitels und auch der gesamten Arbeit bildet ein essentialismuskritischer Blick auf die Welt. Damit geht eine machtanalytische Forschungsperspektive einher, die auf der Diskurstheorie Foucaults, seinen Ausführungen zum Dispositiv sowie der Rezeption dieser basiert.¹² Die Stärke einer dispositivanalytischen Perspektive liegt darin „sich Mechanismen der Macht sensibel zu nähern und die Rhizome ihrer Erscheinungsformen ebenso wie ihre Wirkungen nachzuzeichnen“ (Caborn Wengler et al. 2013: 12). Diese Perspektive ermöglicht einen Bezug zwischen der Mikro-, Meso- und Makroebene durch die Analyse gesellschaftlicher (für selbstverständlich gehaltener) Wissensbestände herstellen zu können (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 93). Bezogen auf meinen Forschungsgegenstand – die ‚interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei – würde diese Perspektive den Horizont eröffnen, Entwicklungen in den Polizeibehörden, Subjektivierungen der Individuen und die gesellschaftliche Ebene zu verbinden. Die hier genutzte machtanalytische Forschungsperspektive umfasst auch eine ausführliche Auseinandersetzung mit Rassismus, da Rassismus als machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis eine hohe Relevanz im Hinblick auf ‚interkulturelle Öffnung‘ hat. Rassismus kann sowohl als Anlass, als auch als Hindernis für IKÖ in der Polizei begriffen werden (wie in der Einleitung bereits erwähnt wurde).

Nach einer kurzen Darstellung erkenntnistheoretischer Annahmen (2.1) gehe ich darauf ein, wie Diskurs, Macht und Wissen im Anschluss an Foucault zusammenwirken und dabei ‚Wahrheit‘ und ‚Wirklichkeit‘ hervorbringen (2.2). Anschließend wende ich mich Foucaults Konzept des Dispositivs zu (2.3). Des Weiteren geht es um Rassismus als machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis (2.4). Im Zwischenfazit (2.5) stelle ich schließlich die wichtigsten Erkenntnisse aus den vorherigen Kapiteln im Hinblick auf meinen Forschungsgegenstand – die ‚interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei – dar.

2.1 Erkenntnistheoretische Annahmen – Ein essentialismuskritischer Blick auf die Welt

Essentialismus und Konstruktivismus können als zwei gegensätzliche Möglichkeiten, die Welt zu betrachten, aufgefasst werden.

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

Aus konstruktivistischer Perspektive (Berger/Luckmann 2007) sind Gegenstände hingegen sozial konstruiert, d. h. ihre Bedeutung wird durch die Interpretation bestimmt, welche nicht rein individuell, sondern gesellschaftlich erfolgt. Menschen reagieren nicht auf ‚die Wirklichkeit‘, sondern auf das Bild von ‚Wirklichkeit‘, das sie sich gemacht haben, wie auch schon vor fast 100 Jahren Dorothy S. Thomas und William I. Thomas in ihrem später berühmt gewordenen Thomas-Theorem (‘‘If men

¹² Dabei greife ich sowohl auf einige von Foucaults früheren Werken aus seiner archäologischen Phase zurück, in denen er sich ausführlich mit dem Diskursbegriff auseinandersetzt, als auch auf seine späteren Werke aus der genealogischen Phase, in denen er das Konzept des Dispositivs einführt. Darüber hinaus nutze ich Interpretationen seiner Schriften, wobei nur relativ wenige berücksichtigt werden können, wenn man sich vor Augen führt, dass Foucault als der „wohl meistzitierte Intellektuelle des 20. Jahrhunderts“ (Sarasin 2021) bezeichnet wird. Vor diesem Hintergrund nutze ich insbesondere (aber nicht ausschließlich) die Werke derjenigen Autor_innen, die auch für meine Methodologie und Methode (Kapitel 5) relevant sind; dazu gehören primär M. und S. Jäger, J. Link sowie A. Bührmann und W. Schneider (für einen Überblick der Rezeption Foucaults Diskurstheorie s. Keller (2007)). Es zeigt sich, dass in der Sekundärliteratur oft dieselben zentralen Sätze von Foucault zitiert werden; auch ich werde nichts grundlegend Neues aus Foucaults Werken herausarbeiten, sondern vielmehr die für meine Arbeit wichtigen Aspekte seiner Theorie darstellen – man könnte auch sagen: Ich bediene mich seiner „Werkzeugkiste“ (Foucault 1976: 53).

define situations as real, they are real in their consequences" (Thomas/Thomas 1928: 572)) feststellten. Vor diesem Hintergrund und in Anlehnung an Foucault ist „Wirklichkeit als diskursive[r] Effekt“ (Bühmann/Schneider 2012: 34) zu verstehen. Sie basiert auf dem „Zusammenspiel[.] von Machtprozessen mit Wissens- bzw. Praxisformen, deren So-geworden-Sein – als Effekt ihrer Institutionalisierung – sich in der Regel unserem Alltagsdenken entzieht“ (Bühmann/Schneider 2012: 34). Daher erscheinen uns viele Dinge als ‚natürlich‘ und selbstverständlich, als seien sie schon immer in dieser Form da gewesen. So sehen wir „Hautfarben“, weil der Rassismus dieses Sehen erfunden und in Wissen verwandelt hat“ (Arndt 2014: 21).

Folglich wendet sich eine darauf aufbauende machtanalytische Forschungsperspektive dem Kontext eines Gegenstands zu, untersucht wie es zu bestimmten Interpretationen kam und hinterfragt damit das, was als selbstverständlich und als seine ‚wahre Natur‘ präsentiert wird. Dies erfolgt indem man nachweist, dass nichts ‚von Natur aus‘ so ist, sondern dass zum Aufbau von gesellschaftlichen Bedeutungen Macht ausgeübt wird, um Sinngehalte zu festigen. Solch eine Herangehensweise kann als *anti-essentialistisch* oder als *essentialismuskritisch* bezeichnet werden. Ich habe mich für letztere Bezeichnung entschieden, da es arbeitspraktisch nicht möglich ist alle Begriffe, Konzepte und Phänomene auf die in der eigenen Arbeit Bezug genommen wird – einschließlich der eigenen empirischen Ergebnisse – grundsätzlich zu hinterfragen und aufzulösen.¹³ Denn Wissenschaftler*innen sind, wie auch alle anderen Menschen, in die Sozialwelt eingebunden und stehen nicht außerhalb dieser. Analog dazu wird in Teilen der Rassismusforschung der Begriff rassistismuskritisch der Bezeichnung anti-rassistisch vorgezogen, da unter der Annahme, dass Rassismus ein gesellschaftliches Verhältnis ist (vgl. Rommelspacher 2009; s. auch Kapitel 2.4), niemand außerhalb dieses Verhältnisses stehen kann. In diesem Verständnis kann die Erforschung gesellschaftlicher Phänomene nicht

„von einem objektiven, neutralen – gleichsam außerhalb der je geltenden Macht-/Wissensordnungen im Sinne eines ‚jenseits von Diskursen‘ positionierten – Beobachtungsstandpunkt aus betrieben werden, den Forschende, ausgerüstet mit ihren wissenschaftlichen Methoden und nichts anderem als der wissenschaftlichen Wahrheit verpflichtet, nur einzunehmen bräuchten, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu produzieren“ (Bühmann/Schneider 2012: 34).

Zu dieser, sich auf Foucaults *kritische Ontologie* beziehenden, erkenntnistheoretischen Annahme passt das von der Wissenschaftsphilosophin Donna Haraway (1988) eingeführte Konzept des *situiereten Wissens*. Haraway richtet sich damit „gegen Annahmen der Universalität und Neutralität von Wissen“ (Gramlich 2021),¹⁴ also gegen „Objektivitätslehren [...], die im Dienste hierarchischer und positivistischer Ordnungen begründen, was als Wissen gelten darf“ (Haraway 1995: 79). Folglich kann – im Gegensatz zur ideologiekritischen Sichtweise – nicht von einer universellen wissenschaftlichen Wahrheit ausgegangen werden.¹⁵ Im Anschluss an die von Aram Ziai dargelegten Überlegungen zu einer „poststrukturalistisch informierten Sozialwissenschaft“ betrachte ich Wahrheit als ein gesellschaftlich erzeugtes Konstrukt und nicht als „Übereinstimmung zwischen Aussage und

¹³ Einen ähnlichen Standpunkt vertritt auch die postfundamentalistische Perspektive. Diese wendet sich gegen die Annahme der Existenz von sozial unveränderlichen „fundamentalen, d.h. revisionsresistenten Prinzipien, Gesetzen oder objektiven Realitäten“ (Marchart 2013: 15). Gleichzeitig geht die postfundamentalistische Perspektive nicht von der Auflösung aller sozialen Fundamente aus, sondern nimmt an, dass „der Geltungsanspruch eines jeden Fundaments [...] umkämpft [ist] und [...] prinzipiell zur Disposition [steht]“ (Marchart 2013: 16; vgl. Bühmann 2020: 22–24).

¹⁴ „Haraways Begriff von Wissen ist von einem postmodernen Verständnis geprägt, in dem davon ausgegangen wird, dass den Wissenschaften fundamentale, jedoch oft unreflektierte Muster, sogenannte Episteme, zugrunde liegen, die insofern Macht besitzen, dass z.B. Zweigeschlechtlichkeit oder ethnische Einteilungen klassifikatorische Zuteilungen von Menschen vornehmen“ (Gramlich 2021).

¹⁵ Wie trotz bzw. mit dieser erkenntnistheoretischen Perspektive wissenschaftliche Erkenntnisse produziert werden können, thematisiere ich ausführlich im Kapitel 5.

Realität [...], da keine Wahrnehmung der Realität außerhalb von Bedeutungssystemen möglich ist“ (Ziai 2007: 18). So prägt die sprachliche (Nicht-)Benennung die menschliche Wahrnehmung. Dies zeigt sich bspw. beim Thema ‚Gendern‘: Versuchspersonen verschiedener wissenschaftlicher Studien assoziierten Personenbezeichnungen im generischen Maskulinum, das andere Geschlechter mitmeinen soll, eher mit Männern (vgl. Heise 2000; Kusterle 2011; Vervecken/Hannover 2015).¹⁶ Vor diesem Hintergrund nehme ich an, dass „jegliche Erfahrbarkeit der sozialen Welt über Diskurse transportiert wird“ (Kollender 2020: 71), was jedoch nicht bedeutet, dass alles Diskurs ist. Es geht mir also um ein „methodologisches Primat“ des Diskurses, nicht um ein „ontologisches Primat“ (Kollender 2020: 71; bezugnehmend auf: Denninger et al. 2014: 29). D. h. die soziale Welt selbst besteht aus mehr als nur Diskursen, die Wahrnehmung dieser Welt erfolgt jedoch vermittelt durch Diskurse.

2.2 Diskurs, Macht, Wissen – Ein Komplex zur Herstellung von Wahrheit und Wirklichkeit

Diskurs, Macht, Wissen sind Begriffe, die auch alltagsweltlich mit der Polizei assoziiert werden können: Die Polizei braucht Wissen, um ihre Arbeit erfüllen zu können, sie übt durch das Gewaltmonopol Macht aus und erfährt dafür auch Kritik im öffentlichen Diskurs.¹⁷ Ich möchte über diese – alltagsweltliche, stark vereinfachte und diskurs- und dispositivtheoretisch nicht ganz korrekte – Sichtweise hinaus aufzeigen, inwiefern diese Begriffe bzw. dahinterstehende Konzepte aus einer diskurs- und dispositivtheoretischen Perspektive fruchtbar für mein Forschungsvorhaben sind.

Die Begriffe Diskurs, Macht und Wissen sind in Foucaults Theorie eng miteinander verwoben, im Laufe der Jahre fand jedoch eine Bedeutungsverschiebung vom juridisch-diskursiven Verständnis der Macht und die Hinwendung zu einem strategisch-produktiven Verständnis statt. Diese und weitere Aspekte von Foucaults Diskurstheorie erläutere ich im Abschnitt 2.2.1. Anschließend gehe ich auf die Rezeption und Weiterentwicklung seiner Diskurstheorie ein (2.2.2), bevor im nächsten Abschnitt (2.3) der in seinen späteren Arbeiten vorkommende Dispositivbegriff eingeführt wird.

2.2.1 Foucaults Diskurstheorie

Während alltagssprachlich *Diskurs* oft mit Debatte synonym gesetzt wird, versteht Foucault in seinem Werk „Archäologie des Wissens“ (1973[1969]) unter einem Diskurs „eine Menge von Aussagen, die einem gleichen Formationssystem zugehören“ (Foucault 1973: 156).¹⁸ Als Beispiele nennt Foucault u. a. den ökonomischen und den psychiatrischen Diskurs (vgl. Foucault 1973: 156), unterteilt die Diskurse also nach Disziplinen bzw. Themen. Innerhalb dieser wird strukturiert, was als Wahrheit produziert wird und den Status als Wahrheit mittels der dazugehörigen diskursiven Praktiken erhält (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 95). Bspw. wurde in Europa über mehrere Jahrhunderte die ‚Wahrheit‘ produziert, die Erde sei eine Scheibe. Bei *Aussagen* handelt es sich um „homogene Inhalte“ bzw. um den „inhaltlich gemeinsame[n] Nenner, der unter Berücksichtigung der jeweiligen Kontexte aus Sätzen und Texten gezogen werden kann“ (Jäger/Zimmermann 2010: 16). Ob ein und derselbe Satz auch dieselbe Aussage darstellt, hängt vom Bezugsrahmen ab. Foucault veranschaulicht das mit folgendem Beispiel: „Die Behauptung, daß die Erde rund ist oder daß die

¹⁶ Ausgehend von der Annahme, dass Sprache die Wahrnehmung beeinflusst, untersucht die kritische Diskursanalyse nicht nur *was* gesagt wird, sondern auch *wie* es geäußert wird (bspw. unter Benutzung von Kollektivsymbolik, welche ein schnell auffassbares, vereinfachtes Bild von Gesellschaft vermittelt; auf Kollektivsymbolik, ein von Jürgen Link entwickeltes Konzept, gehe ich ausführlicher im Unterkapitel 2.2.2 ein).

¹⁷ Der in diesem Satz verwendete Diskursbegriff entspricht nicht dem von Foucault, sondern der alltagsweltlichen Gleichsetzung von Diskurs und Debatte/Diskussion.

¹⁸ Dabei merkt er auch an, dass der Diskurs-Begriff in der Linguistik oder der Aussage-Begriff in der Logik anders verwendet wird, als von ihm (vgl. Foucault 1973: 156).

Arten sich entwickeln, bildet vor und nach Kopernikus, vor und nach Darwin nicht dieselbe Aussage“ (Foucault 1973: 150). Gleichzeitig kann man bei verschiedenen Formulierungen (Äußerungen) von derselben Aussage sprechen, „wenn der informative Inhalt und die Verwendungsmöglichkeiten dieselben sind“ (Foucault 1973: 151). Eine Aussage ist für Foucault „ein Atom [...] [bzw.; AG] die elementare Einheit des Diskurses“ (Foucault 1973: 117); sie kann nicht in kleinere Teile zerlegt werden (vgl. Foucault 1973: 116).¹⁹

Bei Diskursen handelt es sich also um Aussagesysteme. Diese stellen „Produktionsordnungen von Wahrheits- und Geltungsansprüchen“ (Bublitz 2003: 9; vgl. auch Ruoff 2018: 110) dar, denn Diskurse bzw. diskursive Formationen produzieren und beinhalten bestimmte Wissensmengen (vgl. Link 1999: 151). *Wissen* und *Macht* hängen eng miteinander zusammen; beide sind „ineinander verwoben [...] ohne identisch zu sein“ (Bublitz et al. 1999: 11; vgl. auch Bruns 2006: 91; Seier 1999: 77).

„Das heißt vom Diskurs geht insofern eine machtvolle Wirkung aus, als er ein spezifisches Wissen produziert, indem er Gegenstände auf eine bestimmte Weise erfahrbar macht und in diesem Sinne soziale Wirklichkeit schafft. [...] Als Wissen gilt jeweils das, was eine Gesellschaft als wahr akzeptiert“ (Seier 1999: 77).

Damit stellt Wahrheit „eine Dimension und Wirkmöglichkeit der Macht“ (Bublitz et al. 1999: 11) dar. Was als Wahrheit nicht anerkannt wird, wird folglich auch nicht als Wissen wahrgenommen. Bspw. gilt in einem religiösen Diskurs die göttliche Schöpfung als Wissen und Wahrheit,²⁰ in einem wissenschaftlichen Diskurs die Evolutionstheorie.

In seinem Werk „Die Ordnung des Diskurses“ (1993[1971]) beschreibt Foucault Macht als einen „negative[n] Mechanismus der Verknappung“ (Seier 1999: 79), welcher repressiv auf den Diskurs wirkt, also Ausschließungen produziert. Dies erfolgt durch „das verbotene Wort; die Ausgrenzung des Wahnsinns; [...] [den] Wille[n] zur Wahrheit“ (Foucault 1993: 16). *Verbote* schränken ein, welche Gegenstände, in welchen Situationen und von welchen Menschen zur Sprache gebracht werden können. Wenn Kinder und Jugendliche im Unterricht über den Klimawandel diskutieren möchten und dies durch die Lehrperson mit dem Verweis, dass dies nicht Teil des Lehrplans sei, abgewürgt wird, kann man von solch einem Verbot sprechen (Bsp. in Anlehnung an: Münch 2004: 396). Durch die *Grenzziehung zwischen Vernunft und Wahnsinn* wird den Aussagen von als ‚wahnsinnig‘ Wahrgenommenen „weder Wahrheit noch Bedeutung“ (Foucault 1993: 12) zugerechnet. Dies zeigte sich bspw. im 19. Jahrhundert, wenn Frauen als ‚hysterisch‘ erklärt wurden sowie auch heutzutage noch in antifeministischen Diskursen. Wenn die Zweigeschlechtlichkeit in antifeministischen und cis-sexistischen Diskursen in essentialistischer Art und Weise als unverrückbare Gegebenheit verteidigt wird, dann erfolgt damit der Versuch der Ausschließung vom Diskurs durch die *Unterscheidung zwischen Wahrheit und Unwahrheit*. Ein anderes Bsp. wäre die Diskreditierung einer kritischen Studie zu Polizeigewalt aus den Reihen der Polizei als unwissenschaftlich.²¹

Neben diesen Prozeduren der Ausschließung spricht Foucault auch von der internen Selbstkontrolle („die als Klassifikations-, Anordnungs- und Verteilungsprinzipien wirken“ (Foucault 1993: 17)) und der Regulierung des Zugangs bzw. des Verhaltens beim Diskurs (durch Rituale, Diskursgesellschaften und Doktrinen (vgl. Foucault 1993: 25–30)). Wenn etwa hinsichtlich der Polizeiforschung in Deutschland darüber gestritten wird, ob Forschung besser von an unabhängigen Hochschulen angesiedelten Wissenschaftler*innen oder von Polizist*innen an Polizeihochschulen zu erfolgen

¹⁹ Die von Foucault gewählte Metapher des Atoms ist jedoch nicht schlüssig, wenn es um die nicht-Zerlegbarkeit geht, können Atome doch (mit viel Energieaufwand) gespalten werden.

²⁰ Hierbei beziehe ich mich nur auf die drei monotheistischen Buchreligionen: Judentum, Christentum und Islam.

²¹ Siehe hierzu Kapitel 4.3.3.

habe,²² dann handelt es sich dabei um eine Regulierung des Zugangs zum Diskurs durch Diskursgesellschaften. Der Diskurs ist laut Foucault „dasjenige, worum und womit man kämpft; er ist die Macht, derer man sich zu bemächtigen sucht“ (Foucault 1993: 11).

Die soeben beschriebenen Prozeduren der Ausschließung sowie die weiteren genannten Regulierungen, welche Foucault in seinem Werk „Die Ordnung des Diskurses“ (1993[1971]) veröffentlichte, bezeichnet er später als „juridisch-diskursiv[.]“ (Foucault 1983: 84). Mit dieser juridisch-diskursiven Machtkonzeption geht eine Vorstellung von Macht einher, die auf einen Diskurs, der bereits vor der Machteinwirkung existiere, von außen ordnend einwirke (vgl. Lorey 1999: 90). Bildlich gesprochen drückt diese Macht den Diskurs in bestimmte Bahnen. Diese Macht wäre insofern repressiv, als dass „ihre Mächtigkeit sich darin erschöpfe, nein zu sagen, außerstande etwas zu produzieren, nur fähig Grenzen zu ziehen“ (Foucault 1983: 87). Von diesem Machtbegriff wendet Foucault sich mit einer Selbstkritik in seinem Werk „Der Wille zum Wissen“ (1983[1976]) ab.²³ Aus seiner Selbstkritik geht ein neues Verständnis von Macht als strategisch-produktiv hervor (vgl. Lorey 1999: 91). Kollender spricht in diesem Zusammenhang von einer „produktive[n] Wendung‘ des Macht-Begriffs“ (Kollender 2020: 72).²⁴ In diesem neuen Machtverständnis ist die Macht „weit davon entfernt, das Wissen zu verhindern, sie bringt es vielmehr hervor“ (Foucault 2005: 78). Dabei geht es um

„subtile[.] und komplexe[.] Formen gesellschaftlicher Machtverhältnisse [...], die sich fernab ausgeprägter Hierarchien, sichtbarer Herrschaftsverhältnisse und/oder explizit ausgesprochener Abschlüsse abspielen“ (Kollender 2020: 72).

Um diese abstrakte Beschreibung zu verdeutlichen greife ich auf meine Erfahrungen bei der teilnehmenden Beobachtung auf einer Polizeiwache zurück: Dort wurde mir immer wieder Kaffee angeboten, immer wieder lehnte ich höflich ab (denn ich trinke keinen Kaffee) und bekam dafür erstaunte Blicke. Beim Einführungsgespräch am ersten Tag bot man mir auch Tee an. Als ich dieses Angebot annahm, bereute ich es sogleich, denn es war für mein Gegenüber um einiges aufwendiger eine Tasse Tee zuzubereiten, als Kaffee einzuschicken, der in großen Mengen bereits vorhanden war. Eigentlich brauchte ich kein Getränk, weil ich jedoch auf das Wissen zurückgriff, dass es höflicher und netter sei, wenn man solche Angebote nicht pauschal ausschlägt, sagte ich „ja gerne“ zum Tee. In diesem Beispiel wird deutlich, dass es hier nicht um eine Macht geht, die Wissen im Diskurs begrenzt, sondern vielmehr hervorbringt. In diesem Fall entfaltet der Höflichkeits-Diskurs Macht (der man sich nicht entziehen kann) über mein Gegenüber, das mir etwas anbietet und über mich, die es annimmt (damit werden wir als Subjekte geformt (zu Subjekten s. u.)). Dabei ist relevant, dass sich Foucaults Macht-Konzeption vom Alltagsverständnis von Macht unterscheidet, wie Kollender ausdrücklich betont:

„So ist Macht ihm zufolge nicht (nur) etwas, was einzelne oder mehrere Akteur_innen in einer Gesellschaft besitzen und/oder was sich in bestimmten Interaktionsbeziehungen ausdrückt. [...] Vielmehr stellt Macht für ihn etwas dar, was sich innerhalb der gesamten Gesellschaft entfaltet und so gesellschaftliche Verhältnisse definiert“ (Kollender 2020: 72).²⁵

²² Diese zugespitzte und verkürzte Darstellung der Polizeiforschung dient nur zur Verdeutlichung der durch Foucault benannten Ausschließungsstrategien vom Diskurs. Eine ausführlichere Darstellung der Kontroversen der Polizeiforschung in Deutschland erfolgt im Kapitel 3.3.

²³ Foucaults Abkehr vom juridisch-diskursiven Verständnis der Macht und die Hinwendung zu einem strategisch-produktiven Verständnis beschreibt Lorey, als ginge es ihm „um ein Entweder/Oder“ (Lorey 1999: 91). Foucaults Rezeption hat jedoch gezeigt, dass auch seine früheren Arbeiten (insbesondere „Archäologie des Wissens“ (1973[1969]) fruchtbar für die Analyse des Zusammenhangs von Diskurs, Macht und Wissen sind (s. o.).

²⁴ Damit geht auch die Einführung des Dispositiv-Begriffs einher (auf den ich im Abschnitt 2.3 ausführlich eingehe).

²⁵ Dazu gehört bspw. auch Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis (wie im Abschnitt 2.4 gezeigt wird).

Weitere wichtige Unterscheidungen sind die zwischen Macht und Herrschaft bzw. Gewalt. Macht im Sinne Foucaults Theorie hat „nichts mit direkter Gewalt, die an Subjekten verübt wird, zu tun [...]. Macht wirkt vielmehr durch die Begrenzung und Bestimmung der Möglichkeitshorizonte, innerhalb derer Subjekte sich selbst und andere verstehen“ (Kögler 2007: 358). D. h. Konstruktionen und Deutungen der (Um-)Welt sind durch Macht bestimmt. Die „Handlungsmacht der diskursiven Praktiken besteht in der Etablierung von bestimmten Deutungen bzw. dem Ausschluss oder der Abwertung anderer Deutungen“ (Kajetzke 2008: 45). Während Macht bei Foucault als etwas beschrieben wird, das „die gesamte Gesellschaft wie ein Netz überzieht“ (Jäger 2021: 5) und alle Menschen über einen gewissen Anteil an Macht verfügen, ist mit Herrschaft das Unterbinden der Veränderungen von Machtverhältnissen gemeint, etwa durch Gesetze (vgl. Jäger 2021: 5) bzw. als „mit Rechtsansprüchen versehene Verfestigung von Machtverhältnissen“ (Ziai 2007: 27). Ein Beispiel, an dem dieser Unterschied deutlich wird, ist der Diskurs zu Geschlechterrollen. Dass Frauen als weniger geeignet für den Polizeiberuf gesehen werden als Männer, v. a. wenn es um operative Tätigkeiten geht (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2013: 127), kann als die Machtentfaltung des Diskurs zu Geschlechterrollen betrachtet werden. Dass Frauen in der BRD bis Ende der 1970er Jahre keine Polizistinnen werden durften (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2013: 11, 127), ist hingegen als Herrschaft zu verstehen. Macht wirkt subtiler als Herrschaft bzw. Gewalt. Bruns beschreibt den Unterschied damit, dass Machtverhältnisse

„nicht direkt brechend, zerstörend oder zwingend auf Körper oder Dinge einwirken, sondern ein bestimmtes Verhalten mehr oder weniger wahrscheinlich machen, anstacheln oder ablenken, erleichtern oder erschweren. Erst dort, wo für das Gegenüber keine Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten mehr existieren und die Determinierungen gleichsam gesättigt sind, entsteht ein Herrschafts- oder Gewaltverhältnis“ (Bruns 2006: 294).

Demnach wäre polizeiliche Arbeit, die unter dem Label Prävention läuft (bspw. Informationskampagnen, die auf mit Drogen verbundene Gefahren inkl. Strafverfolgung aufmerksam machen und der damit einhergehende Diskurs, der Drogen als gefährlich darstellt), ein Ausdruck von Machtverhältnissen, während Repression (bspw. die Festnahme wegen Drogenbesitz) ein Ausdruck von Herrschafts- oder Gewaltverhältnissen darstellt.²⁶

2.2.2 Rezeption und Weiterentwicklung von Foucaults Theorie

Nachdem Foucaults Diskurstheorie und der damit zusammenhängende Machtbegriff²⁷ erläutert wurde, geht es nun um das Verhältnis von Diskurs und Wirklichkeit anhand der Rezeption und Weiterentwicklung Foucaults Theorie: S. Jäger begründet die Machtwirkung des Diskurses damit, dass von Diskursen – die metaphorisch als „Fluss von Wissen durch die Zeit“ (Jäger/Jäger 2007: 15) bezeichnet werden – Wissen transportiert wird, welches kollektives und individuelles Bewusstsein nährt (vgl. Jäger 2001a: 87). „Dieses zustandekommende Wissen ist die Grundlage für individuelles und kollektives Handeln und die Gestaltung von Wirklichkeit“ (Jäger 2001a: 87). Diskurse tragen also zur Strukturierung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse bei, indem sie „als ‚Träger‘ von (jeweils gültigem) ‚Wissen‘ Macht aus[üben]“ (Jäger/Zimmermann 2010: 11). Dabei handelt es sich beim Diskurs weder um ein Spiegelbild der gesellschaftlichen Wirklichkeit noch um eine verzerrte Sicht dieser. Vielmehr entwickelt der Diskurs eine eigene Materialität (vgl. Jäger 2012: 33–35). D. h. es entsteht eine eigene diskursive Wirklichkeit. So ist bspw.

„Kultur der menschlichen Wahrnehmung grundsätzlich immer nur als diskursives Konstrukt zugänglich [...]. Die Idee von der ‚Gegebenheit‘ von Kulturen vor dem Diskurs über Kulturen kann dagegen nur als Bestandteil innerhalb dieses Konstruktes verstanden werden“ (Busch 2013: 114).

²⁶ Zu Prävention und Repression s. Kapitel 3.

²⁷ Weitere Ausführungen zu Foucaults Machtbegriff finden sich im Kapitel 2.3.

Dieses Beispiel verdeutlicht die essentialismuskritische und konstruktivistische Grundlage der Diskurstheorie. Der Diskurs wird „als Bestandteil und bestimmende Kraft der Gegebenheiten und der Entwicklung gesellschaftlicher Wirklichkeit“ (Jäger 2012: 37) gesehen.

Diskurse entfalten bzw. verfestigen ihre Machtwirkung dadurch, dass immer wieder die gleichen Elemente wiederholt werden (vgl. Jäger/Jäger 2007: 32). Während ein einzelnes Diskursfragment bzw. ein einzelner Text kaum Wirkung zeigt,

„erzielt der Diskurs mit seiner fortdauernden Rekursivität von Inhalten, Symbolen, kleinen oder größeren festen Geschichten und Strategien nachhaltig Wirkung, indem er im Laufe der Zeit zur Herausbildung und Verfertigung von mehr oder minder festen ‚Wissenskernen‘ führt“ (Jäger/Zimmermann 2010: 19).²⁸

Mit den im Zitat erwähnten Symbolen hat sich der Literaturwissenschaftler Link (1982) ausführlich beschäftigt. Er spricht bezugnehmend auf Kollektivsymbole von einem symbolisch-verdichteten und vereinfachten Bild der Gesellschaft, das er *als synchrones System kollektiver Symbole* (kurz: *Sysykol*) bezeichnet (vgl. Jäger 2012: 55). Es handelt sich um kulturelle Stereotype, die kollektiv tradiert und benutzt werden (vgl. Drews et al. 1985: 256). Durch Kollektivsymbole kann die komplexe Wirklichkeit vereinfacht und plausibilisiert werden. „So dient das Waage-Symbol der Verbildlichung einer Abweichung vom (normalen) ‚Gleichgewicht‘, d.h. einer (anormalen) ‚Schieflage‘“ (Link 2013: 21). Kollektivsymbole helfen dabei, Veränderungen symbolisch zu integrieren und zwischen Normalität und Abweichung, Freund und Feind etc. einzuordnen. Die Symbole können innerhalb einer thematischen Darstellung miteinander verbunden sowie auch untereinander ausgetauscht werden (weshalb Link von einem *synchronen* System spricht). Kollektivsymbole sind vor allem in Konfliktdiskursen, wie z. B. dem Einwanderungsdiskurs, wichtig, um zwischen ‚Innen‘ und ‚Außen‘ zu codieren. Dabei wird die Bundesrepublik Deutschland oft als volles Boot und Einwanderer*innen werden als Flut bezeichnet. Durch die bildliche Logik der Kollektivsymbolik werden Handlungsanweisungen vorgegeben und somit Diskurse strukturiert. In dem o. g. Beispiel führt die Kollektivsymbolik dazu, das Boot vor dem Ansturm der Flut retten zu wollen, was eine Abschottung gegenüber der Einwanderung bedeuten würde. Es ist schwierig gegen diese Bootsymbolik zu argumentieren, da bei einer rationalen Entkräftung weitere – sich in dem Symbolkomplex befindende Argumente wie Panik auf einem halbvollen Boot – angebracht werden (vgl. Jäger/Jäger 2007: 44–45; vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 70).

Neben Kollektivsymbolen hat Link (vgl. 1996) auch das Konzept des Normalismus entwickelt, welches ebenso zum Verständnis der Machtwirkung von Diskursen beiträgt. Bei Normalismus, Normalität und Normalisierung handelt es sich um „diskurstragende Kategorien“ (Jäger/Jäger 2007: 61), da Diskurse ohne sie nicht funktionieren würden. Link unterscheidet zwischen Normalität und Normativität. Normalität kann als post-existent bezeichnet werden, da sie in Bezug auf Durchschnitte festgelegt wird. Es kann also erst im Nachhinein festgestellt werden, ob etwas normal ist. Normativität bzw. Normen können hingegen als prä-existent bezeichnet werden, da sie als explizite oder implizite Regeln ein bestimmtes Handeln vorgeben (vgl. Jäger/Jäger 2007: 62). Link unterscheidet zwischen einem Protonormalismus, der sich an Normativität, also festgelegten Normen orientiert und einem flexiblen Normalismus, der sich an statistischen Durchschnitten orientiert (vgl. Link 1996: 78, 99). Wenn – um das vorhin genannte Beispiel aufzugreifen – regelmäßig veröffentlicht wird, welchen Anteil Frauen unter den Polizeianwärter*innen haben, dann kann insofern von einem flexiblen Normalismus gesprochen werden, dass sich durch die Kenntnis dieser (steigenden) Durchschnittswerte das Bild der Polizei als männlicher Beruf mit der Zeit wandelt. Gleichzeitig können auch protonormalistische Aussagen Teil des Diskurses sein, wenn z. B. in Zeitschriften von

²⁸ Dies zeigt sich bspw. in rassistischem Wissen (auf das ich im Abschnitt 2.4 zu sprechen komme).

Polizeigewerkschaften, im polizeilichen Elementardiskurs und im Alltagsdiskurs wiederholt geäußert wird, dass Frauen weniger geeignet für den Polizeiberuf seien als Männer.

Während M. und S. Jäger zwischen verschiedenen Ebenen (bspw. Alltag, Medien, Wissenschaft(en), Verwaltung) unterscheiden, auf denen sich Diskurse bewegen, unterscheidet Link zwischen dem Elementardiskurs, dem wissenschaftlichen Spezialdiskurs und dem Interdiskurs, wobei in den Interdiskurs auch Elemente wissenschaftlichen Spezialwissens einfließen, jedoch nicht in der Eindeutigkeit und Denotation, die Spezialdiskursen vorbehalten ist. D. h. der Interdiskurs ist durch Mehrdeutigkeit und Konnotation geprägt (vgl. Jäger/Jäger 2007: 28; Jäger/Zimmermann 2010: 112; Link 1999: 153). Der Elementardiskurs beinhaltet Alltagswissen im Sinne eines common sense, was jedoch nicht bedeutet, dass der Elementardiskurs homogen sei. Denn Link unterscheidet zwischen dem hegemonialen Elementardiskurs, „nicht-hegemoniale[n] diskursive[n] Positionen in hegemonialen Elementardiskursen“ sowie „nicht-hegemoniale[n] Elementardiskursen („Subkulturen““ (Link 2007: 91). Da „im Elementardiskurs [...] spezial- und interdiskursive Deutungsangebote von den Subjekten überprüft, übernommen und angewandt“ (Jäger/Zimmermann 2010: 55) werden, sind sie besonders handlungsrelevant.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen zum Zusammenhang von Diskurs, Macht und Wissen stellt sich die Frage, welche Rolle Foucault dem einzelnen Menschen dabei zuspricht. Foucault wird oft unterstellt, er berücksichtige beim Zusammenspiel von Diskurs und Macht das Subjekt²⁹ nicht. Das ist nicht zutreffend (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 13), im Gegenteil liegt das Subjekt im Mittelpunkt seines Interesses. Foucault begreift das Subjekt jedoch nicht als prädiskursives Individuum, „sondern als historischen, durch bestimmte Diskurse generierten Fall von Subjektivität“ (Link 2012: 57). Ein „sinnhaft handelndes Subjekt“ wird von Bublitz et al (1999: 13) als „Effekt“ und nicht als Ausgangspunkt des Diskurses beschrieben. Die vom Subjekt wahrgenommenen Handlungsalternativen sind dabei „von den vorgängigen Macht- und Wissenstechniken, denen es ausgesetzt ist“ (Kajetzke 2008: 38) abhängig. Folglich leugnet Foucault die Existenz des Subjekts nicht, „sondern seine im autonomen Willen und Bewusstsein begründete Stifterfunktion“ (Bublitz 2008: 293), d. h. ein Subjekt im Sinne Foucaults ist als den Diskursen unterworfen zu verstehen.³⁰ Dieses Verständnis bedeutet allerdings nicht, dass Subjekte der Machtwirkung des Diskurses hilflos ausgesetzt seien, so dass dieser ihr Handeln und ihr Selbstverständnis vollständig bestimmen würde (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 13). So ist Widerstand gegen hegemoniale Diskurse möglich, denn „wo es Macht gibt, gibt es Widerstand. Und doch oder gerade deswegen liegt der Widerstand niemals außerhalb der Macht“, so Foucault (1983: 96). Daraus ergibt sich, dass Subjekte etwas *innerhalb* von Diskursen aushandeln können, weil sie selbst „zu Aushandelns-Subjekten subjektiviert wurden“ (Link 2012: 57).³¹ Die Annahme, dass Subjekte Diskurse unter sich aushandeln, ist hingegen mit Foucaults Diskurstheorie nicht vereinbar (vgl. Link 2012: 57), weil das ein außerhalb des Macht-Wissen-Komplexes stehendes Subjekt voraussetzen würde und in Foucaults Theorie kein Außerhalb der Macht existiert.

²⁹ Ich beziehe mich hier ausschließlich auf Foucaults Verständnis eines Subjektes, welches „im Rahmen eines wuchernden Netzes diskursiver Beziehungen und Auseinandersetzungen, in dem seine spezifische Subjektivierung stattfindet“ (Jäger/Zimmermann 2010: 116), agiert. D. h. solch ein Subjekt kann zwar als Akteur bezeichnet werden, aber es handelt sich *nicht* um ein von Machtbeziehungen unabhängiges Subjekt. Das im Alltagsdiskurs verbreitete Verständnis ein Individuum als modernes autonomes handlungsfähiges Subjekt zu begreifen, welches das Gegenteil zu einem unterworfenen Objekt darstellt, spielt hier folglich keine Rolle.

³⁰ Auf die hier genannte Subjektivierung/Subjektivation komme ich im nächsten Abschnitt (2.3.2) zurück, wenn es um die Rezeption von Bührmann und Schneider (2012) zum Dispositiv-Konzept Foucaults geht.

³¹ Foucaults Theorie folgend erfolgt auch Forschung nicht außerhalb von Diskursen und Macht (darauf gehe ich im Abschnitt 2.1 sowie im Kapitel 5.1 genauer ein).

Nach dem bisher dargestellten Überblick zu Foucaults Diskurstheorie sowie ihrer Rezeption und Weiterentwicklung kann zusammenfassend festgehalten werden, dass Diskurse Macht entfalten, indem sie Wissen produzieren, wobei Diskurse durch Ausschließungsstrategien auch eingeschränkt werden können. Ihre produktive Machtwirkung drückt sich darin aus, dass Diskurse mittels Macht- und Wissenstechniken Subjekte und ihre Handlungsspielräume formen. Diskurse vermitteln eine Auffassung davon, was ‚wahr‘ ist (Wahrheit) und bestimmen damit auch die Entwicklung gesellschaftlicher Wirklichkeit. Foucault entwickelte seine Diskurstheorie weiter; in seinen späten Arbeiten beschäftigte er sich mit der Frage, wie „Wissen über das machtvolle Zusammenspiel unterschiedlicher Elemente des Sozialen (re)produziert sowie (re)organisiert wird“ (Kollender 2020: 73) und wendete sich damit zunehmend dem Dispositivbegriff zu.

2.3 Dispositiv – Ein heterogenes Netz, das Macht entfaltet

Foucault entwickelte den Begriff des Dispositivs, weil er zu der Auffassung gekommen war, dass „nicht die Rede / der Text / der Diskurs allein die Welt bewegt“ (Jäger 2001b: 75; vgl. auch Lorey 1999: 94; Bührmann/Schneider 2012: 28). Vielmehr handelt es sich bei Diskursen nach Foucaults Perspektivwechsel um einen Bestandteil von Machtstrategien (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 54, bezugnehmend auf: Seier 1999: 80). Foucault versteht unter einem Dispositiv

„ein entschieden heterogenes Ensemble, das Diskurse, Institutionen, architektonische Einrichtungen, reglementierende Entscheidungen, Gesetze, administrative Maßnahmen, wissenschaftliche Aussagen, philosophische, moralische oder philanthropische Lehrsätze, kurz: Gesagtes ebenso wie Ungesagtes umfasst. Soweit die Elemente des Dispositivs. Das Dispositiv ist das Netz, das zwischen diesen Elementen geknüpft werden kann“ (Foucault 1978: 119–120).

Fälschlicherweise wird Foucaults Beschreibung des Dispositivs als die Summe der von ihm aufgezählten heterogenen Elemente (Diskurse, Gesetze, Institutionen, Architektur etc.) verstanden und nicht als eine Verknüpfung dazwischen, die er mit dem Begriff des Netzes verdeutlicht (vgl. van Dyk 2010: 170). Gerade die Metapher des Netzes verweist jedoch gemäß Bührmann und Schneider (2012: 53) auf die Bedeutung von Macht für die Analyse, da Dispositive sowohl „Möglichkeitsräume für gültiges, ‚wahres‘ Wissen“ konstituieren, als auch selbst bereits „Effekte von Machtbeziehungen“ sind. Um dies zu verdeutlichen gehe ich im Folgenden ausführlich auf die vier Kategorien von Dispositiv-elementen ein (diskursive und nicht-diskursive Praktiken (2.3.1) sowie Objektivationen und Subjektivationen (2.3.2)), bevor dann die Ursache und die gesellschaftliche Funktion des Dispositivs erläutert wird (2.3.3).

2.3.1 Diskursive und nicht-diskursive Praktiken

Foucault erwähnte, dass die Elemente des Dispositivs „diskursiv oder nicht“ (Foucault 1978: 120) seien. Diese Unterscheidung, die er kurz darauf als „kaum von Bedeutung“ (Foucault 1978: 125) einstuft, jedoch in seinen eigenen Analysen nutzt (bspw. zu ‚Überwachen und Strafen‘ sowie zu ‚Sexualität‘ (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 47, 2016: 15)), hat zu vielen Kontroversen in der Rezeption Foucaults geführt (vgl. Kollender 2020: 73).³² Auf der einen Seite wird die Ansicht vertreten, dass die Unterscheidung in diskursiv und nicht-diskursiv nicht möglich sei. So bezeichnet Ziai das Nicht-Diskursive als „problematische Kategorie“ (Ziai 2007: 24), da Diskurse uns die Wirklichkeit vermitteln und es folglich keinen nicht-diskursiven Bereich geben dürfe (vgl. Ziai 2007: 25). Bröckling und Peter, deren Forschungsperspektive sich „im Schnittfeld von Dispositiv und Gouvernementalität“ (Bröckling/Peter 2017: 288) befindet, halten die Unterscheidung zwischen „diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken für wenig fruchtbar“ (Bröckling/Peter 2017: 288). Sie begründen

³² Verschiedene Theoretiker_innen haben Foucaults Konzept des Dispositivs weiter ausgearbeitet, was sowohl zu einer Erweiterung seiner Bedeutung, als auch zu einer Erhöhung der Schwammigkeit geführt hat (vgl. Diaz-Bone 2017: 87).

es damit, dass man nur schwer auseinanderhalten kann, was als diskursive, was als nicht-diskursive Praktik begriffen werden kann. Auf der anderen Seite wird davon ausgegangen, dass eine Unterscheidung zwischen diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken analytisch möglich und sinnvoll ist. Dies erfolgt jedoch mit der Einschränkung, dass es sich

„um eine analytische Differenzierung handelt, die keine (diskurstheoretisch auch kaum zu argumentierende) prinzipielle Entkoppelung oder gar Unabhängigkeit zwischen diskursiven und nicht-diskursiven bzw. sprachlichen/zeichenförmigen und nicht-sprachlichen/nicht-zeichenförmigen Handlungsmustern behauptet“ (Bühmann/Schneider 2012: 51).

Folglich sind diskursive und nicht-diskursive Praktiken in einem Dispositiv miteinander verknüpft, was sich auch in der Metapher des Netzes widerspiegelt. Wie sich in diesem Zitat zeigt, erfolgt die Unterscheidung diskursiver und nicht-diskursiver Praktiken entlang der Linie sprachlich bzw. nicht-sprachlich. Dieser Linie folgt auch Ziai, der die Kategorie des nicht-Diskursiven auf „Gebäude, Institutionen, physische Praktiken“ anwendet, also auf „nicht-sprachliche Phänomene, deren gegenständlicher Materialität alltagssprachlich eine andere Qualität zugesprochen wird als der von Texten oder Äußerungen“ (Ziai 2007: 25). Wrana und Lange kritisieren die Trennung entlang der Sprachlichkeit als zu kurz greifend:

„Verwirrend ist, dass die Differenz sprachlich vs. nicht-sprachlich mit der Differenz diskursiv vs. nicht-diskursiv bisweilen synonym zu sein scheint, und diese Gleichbedeutung entspricht einem weniger theoretischen Verständnis des Diskursiven durchaus und klingt daher evident. Dennoch handelt es sich um einen zu kurz greifenden Zusammenschluss zweier Differenzen, die bei Foucault Verschiedenes benennen. Da das Diskursive als Übergang vom Sprachlichen zum Nicht-Sprachlichen die Grenze des Sprachlichen markiert, wäre *eine nicht-diskursive Praktik* keine nicht-sprachliche Praktik, sondern *eine, die nicht mit Diskursen in unmittelbaren Beziehungen steht*. Da aber das Gesamt der Beziehungen ein System bildet, müsste man nun argumentieren, dass die ‚eigentlich‘ *nicht-diskursiven Praktiken zwar nicht unmittelbar, aber doch mittelbar mit Diskursen verbunden sind*, und daher nicht einfach ‚nicht-diskursiv‘ sind, sondern ‚uneigentlich diskursiv‘. Das mag spitzfindig klingen, soll aber zunächst nur deutlich machen, wie komplex die Lage auf der Theorieebene wird, wenn man versucht, die Beziehungen und Praktiken anhand der Differenz diskursiv vs. nicht-diskursiv konsequent zu unterscheiden“ (Wrana/Lange 2007: 5; Herv. AG).

Mit diesem Argument führen Wrana und Lange weg von der einfachen Unterscheidung zwischen sprachlich und nicht-sprachlich, hin zu der schwerer durchführbaren Analyse, ob eine Praktik direkt mit Diskursen in Verbindung steht (und damit diskursiv ist) oder nur indirekt eine Verbindung aufweist. Damit stützen sie die o. g. Behauptung, dass diskursive und nicht-diskursive Praktiken schwer auseinanderzuhalten sind, so dass Bühmann und Schneider (vgl. 2012: 48, 51) dafür plädieren, das Verhältnis empirisch zu bestimmen. Bühmann und Schneider zufolge sind nicht-diskursive Praktiken

„zu einem gegebenen historischen Zeitpunkt – insbesondere nicht mehr Gegenstand diskursiver (Konstruktions-)Prozesse sind. In solchen Praktiken haben sich Diskurse bzw. die entsprechenden Wissensselemente möglicherweise soweit sedimentiert, dass als unhinterfragbare Selbstverständlichkeiten nichts mehr expliziert zu werden braucht und/oder als ein habitualisiertes, ‚in Fleisch und Blut‘ übergegangenes ‚Know How To Do‘ nicht (mehr) expliziert werden kann und gerade darin deren Subjektivations-/Subjektivierungseffekt liegt“ (Bühmann/Schneider 2012: 100, vgl. auch: 2012: 47; Gille 2013: 74; Schneider/Hirsland 2005: 271–272).

Mit dieser Definition sind also Alltagsroutinen und Habitualisierungen gemeint (vgl. Bühmann/Schneider 2012: 112). Eine Personenkontrolle, die für Polizist*innen im Streifendienst zum Dienstalltag gehört, wäre damit eine nicht-diskursive Praktik. Kollender sieht in dieser Definition die Gefahr, dass soziale Praktiken oder Subjektpositionen als natürlich und quasi nicht hinterfragbar dargestellt werden, wenn sie unter die Kategorie des Nicht-Diskursiven fallen (vgl. Kollender 2020: 74). Dem ist entgegenzusetzen, dass gerade in der Identifizierung von etwas als Alltagsroutine oder Habitualisierung die Machtwirkung des (vergangenen) Diskurses offengelegt wird. Auf dieser Basis

kann im Folgenden die Frage gestellt werden, unter welchen Umständen etwas wieder *rediskursiviert* werden kann. Zudem rückt gerade bei einer dispositivanalytischen Perspektive das Netz, also die Verbindung zwischen nicht-diskursiven Praktiken und Diskursen sowie auch den anderen Elementen des Dispositivs ins Zentrum der Analyse. Dies lässt sich am Bsp. der Belustigung auf Kosten der Kolleg*innen innerhalb der Polizei verdeutlichen. In der polizeiwissenschaftlichen Literatur wird diese Praxis als Bestandteil der Cop Culture (vgl. bspw. Hunold 2010a: 88; zu Cop Culture s. Kapitel 3.3) und damit auch als Alltagsroutine beschrieben. Auch wenn Witze und Sprüche sprachliche Praktiken darstellen, zähle ich das ‚sich Belustigen auf Kosten der Kolleg*innen‘ dennoch als nicht-diskursive Praktik, deren Verhältnis zu Diskursen in den Fokus der Analyse gerückt werden sollte. Wenn bspw. sexistische oder rassistische Sprüche gemacht werden, handelt es sich hierbei um Diskursfragmente, die in die Analyse einfließen können. Ferner könnte man in historischer Perspektive untersuchen, wann und wie es zu einer Alltagsroutine wurde sowie mit dem Fokus auf das Aktuelle nach Spuren der Rediskursivierung suchen.

2.3.2 Objektivationen und Subjektivierungen

Analysiert man die ‚interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei aus dispositivanalytischer Perspektive, so könnte die Teilnahme an einem Seminar zu ‚interkultureller Kompetenz‘ eine nicht-diskursive Praktik darstellen, wenn es zur Routine im Zuge der Ausbildung geworden ist. Bei der Tatsache, dass diese Veranstaltung im Curriculum der Polizeiausbildung integriert ist, handelt es sich um eine Objektivation. Bührmann versteht unter Objektivationen „die in und durch Praktiken hergestellten ‚Dinge‘ [...] also in welcher Form auch immer objektivierte Wissensbestände“ (Bührmann 2014: 43). Dies können z. B. beobachtbare Ergebnisse von Handlungen, materielle Gegenstände (vgl. Bührmann 2014: 43) bzw. wie im o. g. Bsp. ein Ausbildungscurriculum sein, welches das Ergebnis von Handlungen (nämlich Aushandlungen und Beschlüssen, dass es ein standardisiertes Curriculum braucht und mit welchen Inhalten es gefüllt werden soll) darstellen. Betrachtet man das Geschlechterdispositiv als Beispiel, so wären Kleidung, aber auch Mimik und Gestik, die einem Geschlecht zugeschrieben werden, eine Objektivation, ebenso auch geschlechtlich zugeordnete Toiletten (vgl. Bührmann 2019: 502).

„Objektivationen können strukturiert werden (durch diskursiv prozessierte und vermittelte normative Vorgaben etc.) sowie strukturierend wirken, indem sie gleichsam als gelebte Praxen auf diskursive Konstruktionsprozesse ein- bzw. rückwirken“ (Bührmann 2014: 43).

Folglich sind Objektivationen mit diskursiven Praktiken verbunden. Im o. g. Bsp. können das u. a. die Interdiskurse zu Migration und ‚Kultur‘ sein, die sich zusammen mit dem bildungswissenschaftlichen Spezialdiskurs und weiteren Diskursen auf die Implementierung eines Moduls zu ‚interkultureller Kompetenz‘ auswirken. Die Existenz dieses Moduls wirkt wiederum auf diese und weitere Diskurse (zurück).

Vor diesem Hintergrund stellt sich erneut die Frage, welche Rolle die einzelnen Menschen spielen. Foucault spricht von einer

„Machtform, die aus Individuen Subjekte macht. Das Wort *Subjekt* hat einen zweifachen Sinn: vermittelt Kontrolle und Abhängigkeit jemandem unterworfen sein und durch Bewußtsein und Selbstkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet sein. Beide Bedeutungen unterstellen eine Form von Macht, die einen unterwirft und zu jemandes Subjekt macht“ (Foucault 1994: 246–247).

Bezugnehmend auf Foucault interessiert sich die „nach Subjektivierung fragende Perspektive [...] für die (gesellschaftlichen) Bedingungen, unter denen Subjekte entstehen (können) und versucht diese in ihrer historisch-spezifischen Machtförmigkeit zu entziffern“ (Rose 2014: 60). Im Anschluss

an Foucaults Konzept des Subjekts sprechen Bührmann und Schneider von Subjektivierungen/Subjektivationen.³³ Unter Subjektivierungen verstehen sie diskursiv produzierte Richtlinien, die zu Formierungen und Positionierungen von Subjekten führen.

„Die diskursiv vermittelten Subjektformierungen und -positionierungen enthalten Wissen darüber, wer der einzelne im Verhältnis zu anderen sein soll, welche Praktiken dabei zu verfolgen sind und welche Bewertungen damit einherzugehen haben“ (Bührmann/Schneider 2012: 69).

Wenn bspw. migrantisch wahrgenommene Personen immer wieder mit der Frage „Wo kommen Sie *wirklich* her?“ konfrontiert werden, handelt es sich um eine Subjektivierung als nicht-deutsch sowie als nicht-zugehörig. Damit gehen Subjektivationen einher. Bührmann und Schneider fassen darunter Subjektivierungsweisen, also ein

„erfolgreiches Aneignen, gar Erlernen eines Selbst-Verständnisses, welches mit Blick auf gesellschaftlich hegemoniale Subjektformierungen mit mehr oder weniger affirmativen bis hin zu ablehnenden, widerständigen Praktiken der Subjektformierung einhergehen würden“ (Bührmann/Schneider 2012: 94).

Um bei dem gerade erwähnten Beispiel zu bleiben: Eine mögliche Subjektivation wäre, die Adressierung als nicht-deutsch anzunehmen und eine Identität als bspw. Migrant*in oder Afrikaner*in zu entwickeln oder sich im Sinne einer widerständigen Praktik als bspw. Schwarze Deutsche oder Deutsch-Asiat*in zu sehen.

Während Subjektformierungen/-positionierungen innerhalb des Dispositivs liegen, befinden sich Subjektivierungsweisen „am Rande oder sogar außerhalb des untersuchten dispositiven Bereichs“ (Bührmann/Schneider 2012: 94). Laut M. und S. Jäger können Subjekte und deren Fähigkeiten durch die Verknüpfung diskursiver und nicht-diskursiver Teile im Dispositiv und das dadurch entstehende Machtbündel beeinflusst werden (vgl. Jäger/Jäger 2007: 285). Während Keller dafür plädiert „Dispositive als Infrastrukturen der Diskursproduktion und als Infrastrukturen der diskursiven Weltintervention“ (Keller 2019: 58, vgl. 2008: 101, 2007: 205) zu betrachten, halten Bührmann und Schneider (vgl. 2012: 54, 2016: 19) diese Metapher für unpassend bzw. verkürzt, da Dispositive gemäß Foucault produktiv sind, also Objektivationen sowie auch Subjektivitätsformen hervorbringen.

2.3.3 Entstehung und gesellschaftliche Funktion des Dispositivs

Wie schon zu Beginn dieses Unterkapitels aufgeführt, ist das Dispositiv im Sinne Foucaults als Netz, welches zwischen seinen vier Elementen (diskursive und nicht-(mehr-)diskursive Praktiken, Objektivationen, Subjektivationen/Subjektivierungen) geknüpft ist, zu verstehen (vgl. Foucault 1978: 120). Es handelt sich um eine „Formation, deren Hauptfunktion zu einem gegebenen historischen Zeitpunkt darin bestanden hat, auf einen Notstand (urgence) zu antworten“ (Foucault 1978: 120, Herv. i. O.). Bührmann und Schneider nutzen statt „Notstand“ den Begriff des sozialen Wandels bzw. einer gesellschaftlichen Umbruchsituation, aus der heraus ein Dispositiv entsteht bzw. aufgrund der ein Dispositiv sich wandelt (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 94; Baumgartinger 2019: 44). Es dient also dazu gesellschaftliche Probleme zu lösen, die zuvor von diesen Gesellschaften selbst konstruiert wurden (vgl. Busch 2013: 91). M. und S. Jäger gehen davon aus, dass das Dispositiv „sich ständig neu ordnet und positioniert, weil und sofern es ständig auf einen ‚Notstand‘ bzw. auf Notwendigkeiten (urgence = Dringlichkeit, Druck) reagiert und damit Macht entfaltet“ (Jäger/Jäger 2007: 285). Bei Dispositiven handelt es sich also nicht um statische Gebilde, vielmehr sind sie durch Aushandlungsprozesse und einen ständigen Wandel geprägt (vgl. Carstensen 2019: 44). Dispositive entstehen jeweils in einer spezifischen historischen Situation, sind also weder zufällig noch

³³ Die Subjektivierungsanalyse stellt einen weiteren großen in Verbindung mit der Diskurs- und Dispositivanalyse stehenden Forschungsweig dar. Zur Entwicklung dieser Forschung s. Bosančić et al (2019).

absichtlich oder kausal bedingt (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 53). Foucault schreibt dem Dispositiv zwar eine „strategische Funktion“ (Foucault 1978: 120) zu; dies bedeutet jedoch nicht, dass die Wirkung des Dispositivs auf bewusste Planung bzw. Koordination oder Verschwörung einzelner Akteur*innen zurückzuführen sei. Vielmehr handelt es sich um das Ergebnis komplexer Beziehungen, die in keinerlei Hinsicht strategischen Überlegungen einzelner Akteur*innen entsprechen müssen (vgl. Ziai 2007: 33). Foucault verweist in diesem Zusammenhang auf eine „Strategie ohne dahinter stehenden Strategen“ (Bührmann/Schneider 2012: 53) (auch wenn es individuelle und kollektive Akteur*innen gibt, die (versuchen) ihre (Herrschafts-)Interessen durchzusetzen). Passend dazu fragen Bührmann und Schneider in ihrem Konzept der Dispositivanalyse nach den „dispositiven (nicht-)intendierten (Neben-)Folgen“ (Bührmann/Schneider 2012: 95). Das Dispositivkonzept öffnet

„im Vergleich zum Diskursbegriff de[n] Analyse Raum umfassender für solches, nicht-diskursives Wissen [...], das nicht (noch nicht oder nicht mehr) Gegenstand diskursiver Praktiken ist. Neben den Praktiken – im Sinne von (überindividuellen) Handlungs-/Interaktions(an-)ordnungen, die Praxisfelder strukturieren und die von Diskursen bzw. den diskursiv vermittelten Wissens(an-)ordnungen adressiert, aber nicht determiniert werden (können) – sind darüber hinaus als eigenständige Analyseebenen miteinbezogen ihre symbolischen Objektivierungen und materialen Vergegenständlichungen sowie Fragen nach Subjektivierungen/Subjektivierungen und ihren möglichen (Trans-)Formierungen. Schließlich öffnet sich mit diesem Verständnis von Dispositiv auch der Blick für den (gesellschaftlichen) Anlass und die Folgewirkungen der Formierung eines Dispositivs“ (Bührmann/Schneider 2012: 55, vgl. auch: 2012: 68, 2008: 120).

Während die Diskursanalyse sich also auf diskursiv vermitteltes Wissen konzentriert, geht die Dispositivanalyse darüber hinaus, indem diskursiv vermitteltes Wissen mit symbolischen Objektivierungen und Materialitäten sowie mit nicht-diskursiven Praktiken verknüpft wird. Eine dispositivanalytisch ausgerichtete Forschungsperspektive ermöglicht also eine umfassende(re) Machtanalyse – darin liegt ihr Mehrwert (im Vergleich zu einer reinen Diskursanalyse).

2.4 Rassismus – Ein machtvolles gesellschaftliches Verhältnis

Innerhalb der Rassismusforschung der letzten Jahre und Jahrzehnte hat sich der Diskursbegriff von Foucault als außerordentlich anschlussfähig und weiterführend erwiesen. Im Folgenden werden der gesellschaftliche Kontext sowie die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Rassismus thematisiert, wobei der Schwerpunkt auf der Definition von Rassismus liegt. Dazu greife ich zunächst cursorisch auf wie Rassismus im Interdiskurs und im wissenschaftlichen Spezialdiskurs verhandelt wird (2.4.1). Anschließend gebe ich eine aus drei Komponenten bestehende Definition von Rassismus (2.4.2) und gehe auf die Ebenen und Dimensionen ein, nach denen verschiedene Formen von Rassismus differenziert werden können (2.4.3), bevor ich schließlich die gesellschaftliche Funktion und die Folgen von (Alltags-)Rassismus thematisiere (2.4.4).

2.4.1 Rassismus als umkämpftes Alltagsphänomen

Rassismus ist diskursiv umkämpft. Dies zeigt sich in Deutschland bspw. darin, dass der Rassismus-Begriff selbst lange tabuisiert³⁴ und „für die Beschreibung von Alltagsphänomenen“ (Rommelspacher 2009: 33) als ungeeignet erachtet wurde (und heutzutage auch noch wird, wenn auch weniger als früher, insbesondere seit unter dem Hashtag #MeToo 2018 öffentlichkeitswirksam über Alltagsrassismus berichtet wurde und 2020 die Black Lives Matter Bewegung auch in Deutschland an Bedeutung gewann).³⁵ Die Tabuisierung des Begriffs hängt u. a. damit zusammen, dass Rassismus

³⁴ „In Deutschland ließ sich der ‚Brockhaus‘ bis 1972 Zeit, um den Begriff anzuführen. Der ‚Duden‘ nahm ihn 1966 zunächst nur ins Fremdwörterbuch auf und wies ihn erst ab 1973 im Rechtschreibwörterbuch der deutschen Sprache nach“ (Hund 2007: 6).

³⁵ Angelehnt an dem Hashtag #MeToo (unter dem sexualisierte Gewalt thematisiert wurde), wurde im Sommer 2018 mit dem Ziel auf Alltagsrassismus und Diskriminierung aufmerksam zu machen der Hashtag #MeTwo

in Deutschland mit dem Nationalsozialismus verknüpft und damit in der Vergangenheit verortet sowie mit einem Genozid in Verbindung gebracht wurde/wird. Zur Tabuisierung von (Alltags-)Rassismus gehört auch die Verortung von Rassismus auf anderen Kontinenten (vgl. Attia 2014: 8) (bspw. in den USA) sowie an den ‚Rändern‘ der Gesellschaft (wobei die Ränder von rechtsextremen Jugendlichen, über ‚sozial Abgehängte‘ bis hin zu ‚den Ostdeutschen‘ reichen können). Rommelspacher erklärt diesen Umstand damit, dass Rassismus „dem positiven Selbstbild des Einzelnen wie der gesamten Gesellschaft [widerspricht] und [...] deshalb in seiner Bedeutung heruntergespielt, wenn nicht gar ganz geleugnet werden“ (Rommelspacher 2009: 34) muss. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass auch die sozialwissenschaftliche Forschung in Deutschland lange von ‚Ausländerfeindlichkeit‘ und/oder von ‚Fremdenfeindlichkeit‘³⁶ sprach, anstelle von Rassismus (als frühe Ausnahmen können Kalpaka und Rätzkel (1990) sowie Jäger (1995) genannt werden).³⁷

Im wissenschaftlichen Spezialdiskurs kursieren unterschiedliche Definitionen und Erklärungen von Rassismus, die sich grob entlang zweier Linien unterscheiden lassen:

(1) Bzgl. der Rolle von ‚Kultur‘ im Konstruktionsprozess werden in der Rassismusforschung einerseits (bspw. bei Albert Memmi und Robert Miles) körperliche Merkmale als Voraussetzung für die Rassenkonstruktion und damit für Rassismus dargestellt. Andererseits teilen Rassismusforscher*innen (wie bspw. Stuart Hall und Étienne Balibar) diese Ansicht nicht (vgl. Hill 2020: 16) und sprechen von einem Kulturrassismus bzw. einem „Rassismus ohne Rassen“ (Balibar 1989: 373, 375)³⁸. Letztere Ansicht hat sich mittlerweile im deutschsprachigen wissenschaftlichen Spezialdiskurs durchgesetzt. Der „Kulturrassismus geht von einer Unterschiedlichkeit und Unveränderlichkeit von Kulturen aus, die es zu benennen und voneinander fernzuhalten gelte“ (Foroutan 2020: 14). Ein Beispiel dafür wäre die durch den Politologen Samuel Huntington berühmt gewordene Sichtweise, die Welt in ‚Kulturkreise‘ einzuteilen (vgl. Sarasin 2016).³⁹

(2) Auch hinsichtlich der gesellschaftstheoretischen Erklärung und Einbettung von Rassismus existieren unterschiedliche Auffassungen: Auf der einen Seite gibt es individuumzentrierte Ansätze, wie

vom Aktivistin Ali Can initiiert. Sein Aufruf hatte innerhalb von vier Wochen ca. 200.000 Tweets unter dem Hashtag zugezogen, in denen sowohl multiple Identitäten sowie damit zusammenhängende Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen thematisiert als auch die geschilderten Erfahrungen kommentiert wurden (vgl. Koster 2020: 448–449), so dass der Hashtag und damit auch Rassismus zu einem diskursiven Ereignis wurden. Etwa zwei Jahre danach fanden im Sommer 2020 nach dem Mord an dem Afroamerikaner George Floyd in Minneapolis (USA) auch in Deutschland zahlreiche Proteste der Black Lives Matter (BLM) Bewegung statt, die sich gegen rassistische Polizeigewalt richteten. Auch hier kann von einem diskursiven Ereignis gesprochen werden.

³⁶ „‚Ausländerfeindlichkeit‘, ‚Fremdenfeindlichkeit‘ und ‚Fremdenangst‘ gehen davon aus, dass diese ‚Anderen‘ tatsächlich anders und fremd seien; dies führe zu ablehnenden Gefühlen und entsprechenden Handlungen. Das heißt, die Begriffe bestätigen sowohl die Fremdheit der Anderen als auch Angst und Feindlichkeit als nachvollziehbare Reaktionen darauf. Erst die gewalttätigen Reaktionen auf die ‚Fremden‘ werden abgelehnt und als Rechtsextremismus oder Neonazismus bezeichnet. [...] Im Unterschied dazu thematisiert der Rassismusbegriff, dass die Konstruktion und Fokussierung auf die Fremdheit der Anderen Teil ihrer Rassialisierung ist“ (Attia 2014: 13; vgl. auch Terkessidis 2004: 210).

³⁷ Die Tabuisierung des Rassismusbegriffs zur Beschreibung von Alltagsphänomenen zeigte sich auch in der Forschungsförderung. Siegfried Jäger schrieb bzgl. einer 1991/1992 durchgeführten Studie zu Alltagsrassismus: „Meine Versuche, für dieses Projekt Forschungsmittel zu erhalten, sind ohne Ausnahme gescheitert, obwohl ich zu rund 30 deutschen Stiftungen und Forschungsförderungseinrichtungen Kontakt aufgenommen habe. Rassismus gebe es nicht, und was es nicht gebe, könne man nicht untersuchen - so lautete eine Standardantwort auf meine vielfachen Anträge“ (Jäger 1995: 17).

³⁸ Balibar spricht auch von einem „neuen Rassismus“ (1989: 369), bzw. von „Neo-Rassismus“ (im französischen Original: ‚neo-racisme‘).

³⁹ Kritisch dazu merkt der Wissenschaftshistoriker Sarasin an, dass die Rede von ‚Kulturkreisen‘ „imaginäre, künstliche Einheiten in einer Welt voller komplexer Verhältnisse, Widersprüche und Differenzen“ (Sarasin 2016) schafft.

die Theorie von Gordon Allport, auf den sich die Vorurteils- und Einstellungsforschung bis heute beruft (vgl. Zick 2021: 114). Aus Allports Definition von Vorurteilen als „eine ablehnende oder feindselige Haltung [...]“ (Allport 1954: 8) kann abgeleitet werden, dass Rassismus als „individuelles Problem offener Feindseligkeit“ (Foroutan 2020: 13) verstanden wird. Auf der anderen Seite existieren Ansätze, die über das Individuum hinausgehen, wobei diese auch auf unterschiedliche Definitionen hinauslaufen: Während Robert Miles Rassismus als Ideologie (Miles 1991: 172) begreift, sieht Stuart Hall Rassismus als „ideologische[n] Diskurs“ (Hall 2000) sowie als „soziale Praxis“ (Hall 2000: 7). Karin Scherschel definiert Rassismus als „flexible symbolische Ressource“ (Scherschel 2006), Anja Weiß als „symbolische Dimension sozialer Ungleichheit“ (Weiß 2013: 58), wobei sich beide in ihrer Theoriebildung auf Bourdieu beziehen. Birgit Rommelspacher begreift Rassismus als „ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren“ sowie als „gesellschaftliches Verhältnis“ (Rommelspacher 2009: 29). Mark Terkessidis fasst Rassismus in Anlehnung an Foucaults Dispositiv-Konzept als „Apparat“ (Terkessidis 2004: 10).

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll vielmehr anhand einiger *exemplarischer Beispiele* aufzeigen, dass es verschiedene Ansätze gibt, Rassismus theoretisch zu fassen.⁴⁰ Vor dem Hintergrund meiner an Foucault orientierten machttheoretischen Forschungsperspektive, werde ich mich im Folgenden primär an der von Terkessidis ausgearbeiteten Rassismusdefinition orientieren. Dabei fließen auch Aspekte aus anderen Ansätzen ein, die Rassismus ebenso als gesellschaftlich eingebettet und nicht als bloßes Vorurteil begreifen und biologistische Merkmale nicht als zwingende Voraussetzung für rassifizierende Konstruktionsprozesse darstellen.

2.4.2 Eine Definition aus drei Komponenten

Terkessidis Definition von Rassismus ist an die von Miles angelehnt, unterscheidet sich jedoch vor allem darin, dass Terkessidis Rassismus als „Apparat“ und nicht als „Ideologie“ begreift. Seine Definition umfasst drei Bestandteile: Rassifizierung, Ausgrenzungspraxis und differenzierende Macht (vgl. Terkessidis 2004: 98). Bei *Rassifizierung* handelt es sich um einen Prozess „in dem einerseits eine Gruppe von Menschen mittels bestimmter Merkmale als natürliche Gruppe festgelegt und gleichzeitig die Natur dieser Gruppe im Verhältnis zur eigenen Gruppe formuliert wird“ (Terkessidis 2004: 98). Bezugnehmend auf Guillaumin (1991) benennt Terkessidis ein Bündel heterogener Merkmale mittels derer die Rassifizierung erfolgt:

„a) morpho-physiologische Kennzeichen (diese können sichtbar oder unsichtbar sein, sie gelten als natürlich/evident und als geeignet, Gruppen zu unterscheiden); b) soziologische Kennzeichen (Sprachen, Wirtschaftssysteme, Gewohnheiten, Ernährung, Kleidung, Musik etc.); c) symbolische und geistige Kennzeichen (politische Praktiken, Einstellungen, Lebensauffassungen, kulturelle und religiöse Verhaltensweisen etc.) sowie d) imaginäre Kennzeichen (etwa phantasmatische Vorstellungen von okkultur Macht etc.)“ (Terkessidis 2004: 98).

Dieses Bündel an Merkmalen kann nicht nur bezugnehmend auf ‚Rasse‘ sondern auch auf ‚Kultur‘ und/oder ‚Ethnie‘ wirksam werden, wenn es dabei zu einer Naturalisierung kommt, also einzelne Menschen als natürliche Gruppe konstruiert werden (vgl. Arndt 2011: 632; Terkessidis 2004: 99). Am Beispiel der Bezeichnung ‚Südländer‘ erklärt Terkessidis, dass im Gegensatz zu anderen Definitionen von Rassifizierung eine Abwertung kein zwingender Bestandteil ist; es reicht aus, wenn die „Natur einer Gruppe [...], die ganz bestimmte Eigenschaften besitzt“ (Terkessidis 2004: 99) formuliert wird. Dabei betont er jedoch auch, dass ‚Südländern‘ zugeschriebene Eigenschaften „im Kontext einer Gesellschaft, die auf den Werten des Mittelstandes beruht“ (Terkessidis 2004: 99) sehr

⁴⁰ Für einen detaillierten Vergleich dieser und weiterer Rassismustheorien s. Buchna (2019), Scherschel (2006) und Weiß (2013).

wohl eine negative Wertung enthalten.⁴¹ Beim zweiten Bestandteil der Rassismusdefinition – der *Ausgrenzungspraxis* bezieht Terkessidis sich auf das folgende Zitat von Miles:

„Ich benutze ihn, um all die Fälle zu analysieren, in denen eine näher bezeichnete Gruppe bei der Zuteilung von Ressourcen und Dienstleistungen nachweislich ungleich behandelt wird, oder in denen sie in der Hierarchie der Klassenverhältnisse systematisch über- oder unterrepräsentiert ist“ (Miles 1991: 103).

Terkessidis beschreibt damit die „praktische Seite des Rassismus“ (Terkessidis 2004: 99) und erläutert anhand der Institutionen Arbeitsmarkt, Staatsbürgerschaft und kulturelle Hegemonie, wie diese in der Einwanderungsgesellschaft *soziale Schließung* und Diskriminierung produzieren (vgl. Terkessidis 2004: 101–107). Die letzte Komponente von Terkessidis Definition lautet: *differenzierende Macht* (Terkessidis 2004: 99). Gemeint ist, dass eine „Gruppe über die Mittel verfügen [muss; AG], eine andere Gruppe sichtbar zu machen, zu unterdrücken etc.“ (Terkessidis 2004: 100). Dabei geht es nicht um die Macht eines einzelnen Individuums, sondern um kollektive Konstruktionsmacht, wie Anja Weiß anhand eines eingängigen Beispiels erklärt, in dem

„ein weißer Obdachloser, der in der U-Bahn rassistische Parolen ruft, zumindest als Trittbrettfahrer eine Machtressource nutzt, die nur denjenigen zur Verfügung steht, die vom dominanten Diskurs als ‚weiß‘ anerkannt werden. Er ist als Unterschichtangehöriger ohnmächtig. Als Weißer reproduziert er einen Diskurs, der Weiße insgesamt aufwertet“ (Weiß 2013: 29).

Asymmetrische Machtverhältnisse stellen also zusätzlich zur „essenzialistischen Klassifikation und (impliziten) Hierarchisierung“ (Weiß 2013: 27) ein Definitionskriterium für Rassismus dar. Hier zeigt sich die Gemeinsamkeit von Terkessidis‘ und Weiß‘ Definitionen in Abgrenzung zu anderen Rassismusforschenden: Im Gegensatz zu bspw. Robert Miles oder Wulf D. Hund stellt „die explizite drastische Abwertung der anderen Gruppe kein wesentliches Merkmal [dar; AG], um von Rassismus sprechen zu können“ (Buchna 2019: 36); bereits eine implizite Hierarchisierung reicht aus (wie bereits weiter oben am Bsp. des ‚Südländer‘-Begriffs gezeigt wurde). Die Stärke von Terkessidis‘ Rassismustheorie drückt sich auch darin aus, dass Rassismus keineswegs auf drastische Fälle reduziert wird, sondern damit auch Alltagsrassismus, der sich u. a. in Fragen wie „Woher kommst du?“ ausdrückt, untersucht werden kann (während bspw. Wulf D. Hund den „Prozess der Entmenschlichung“ (Hund 2007: 83)⁴² als elementar für Rassismus beschreibt). Ähnlich verhält es sich mit Weiß‘ Ansatz: Wie bereits am Titel der Studie („Rassismus wider Willen“) sichtbar wird, ermöglicht der theoretische Ansatz Rassismus von Menschen, die sich selbst als antirassistisch verstehen zu analysieren. Weiß begründet dieses Phänomen wie folgt:

„Ich nehme an, dass Rassismus als Dimension sozialer Ungleichheit Diskurse und Praktiken unabhängig vom Willen der Handelnden strukturiert. Menschen, die sich in einer Welt auskennen, die durch rassistische soziale Ungleichheit geprägt ist, werden über rassistische Diskurse und Praktiken Bescheid wissen und sie bei ihren Handlungen berücksichtigen, auch wenn sie sich zugleich darum bemühen, Vorurteile anzugreifen oder zu ignorieren. Nicht-intentionaler Rassismus kann als selbstverständliche Kooperation mit bestehenden Strukturen verstanden werden, während es sich bei Antirassismus um bewusste Versuche handelt, diese Strukturen in Frage zu stellen und zu verändern“ (Weiß 2013: 313).

Folglich nimmt Rassismus als Teil der gesellschaftlichen Struktur über Diskurse und Praktiken Einfluss auf Individuen. Ähnlich argumentiert auch Terkessidis (2004: 108), wenn er Rassismus als „ein spezifisches Ungleichheitsverhältnis unter anderen innerhalb der Gesellschaft“ (Terkessidis 2004:

⁴¹ Ähnlich zeigt das Markus End für Rom*nja und Sinti*zze zugeschriebener vermeintlich positiver Eigenschaften wie Musikalität (vgl. End 2014: 8–9).

⁴² Laut Buchna (2019: 32) stellt für Hund die „eliminatorische Eigenschaft des Rassismus“ das „zentrale charakteristische Moment“ dar.

92) benennt und davon spricht, dass Rassismus „banal“⁴³ ist, da es sich dabei um einen elementaren bzw. grundsätzlichen Bestandteil der Gesellschaft handelt. Eine wichtige Rolle spielt dabei „das rassistische Wissen als hegemoniale Form des Diskurses“ (Terkessidis 2004: 127).

„Das rassistische Wissen ist deshalb so beharrlich und einleuchtend, weil es in einer Praxis ‚gelebt‘ wird und mit sozialen Gegebenheiten übereinstimmt. Insofern ist rassistisches Wissen nicht ‚Vorurteil‘ und auch nicht ‚falsches Bewußtsein‘ im Sinne von traditionellen Ideologievorstellungen – kritikwürdig ist vielmehr die institutionelle Praxis, die Ungleichheit erzeugt und dieses Wissen ‚beherbergt‘“ (Terkessidis 2004: 108–109).

Gemäß Terkessidis ist es Aufgabe der Rassismusforschung „die institutionellen Mechanismen und Wissensbestände“ (Terkessidis 2004: 109) zu analysieren, die zu rassistischen Handlungen führen.⁴⁴ Dies setzt eine Auseinandersetzung mit den auf unterschiedlichen Ebenen der Gesellschaft angesiedelten Formen von Rassismus voraus.

2.4.3 Verschiedene Ebenen und Dimensionen

Die Rassismus- und Diskriminierungsforschung⁴⁵ unterscheidet zwischen der *strukturellen, institutionellen* und *individuellen* bzw. *interaktionellen* Ebene rassistischer Diskriminierung (vgl. Hormel/Scherr 2004: 28; Rommelspacher 2009: 30). Individuelle rassistische Diskriminierung kann auch als Gruppenpraxis auftreten und geschieht in der direkten persönlichen Interaktion. Mit der strukturellen Ebene ist die Ausgrenzung gemeint, die durch „das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen“ (Rommelspacher 2009: 30) entsteht. Aladin El-Mafaalani spricht in diesem Zusammenhang von Sozialstruktur und Wertesystem. Außerdem gehören für ihn auch Sprache und Wissen zu strukturellem Rassismus (vgl. El-Mafaalani 2021: 39–56). Strukturelle (rassistische) Diskriminierung ist als Überkategorie institutioneller (rassistischer) Diskriminierung zu verstehen. Letztere basiert „auf Strukturen von Organisationen, eingeschliffene[n] Gewohnheiten, etablierte[n] Wertvorstellungen und bewährte[n] Handlungsmaximen“ (Rommelspacher 2009: 30). Institutioneller Rassismus kann nachgewiesen werden, wenn z. B. in Behörden rassistische Orientierungsmuster und Praktiken aufrechterhalten bleiben, sei es aus Gewohnheit oder aus Unfähigkeit den Zustand zu beheben. Eine subtilere Form institutionellen Rassismus wäre gegeben, wenn diskriminierende Praktiken aus einem rassistischen Diskurs hervorgebracht wurden, dieser aber nicht (mehr) ausdrücklich zur Rechtfertigung dieser Praktiken genutzt wird (vgl. Gomolla 2017b: 123–124). Beim institutionellen Rassismus

⁴³ Auch Nationalismus kann in dem Sinne als „banal“ bezeichnet werden (vgl. Billig 1995).

⁴⁴ Terkessidis betont dabei: „Es kann nicht darum gehen, die hegemoniale Gruppe als böse zu diffamieren und die Opfer für prinzipiell gut zu befinden, was in antirassistischen Kämpfen oft genug geschehen ist. Es geht vielmehr darum, die Schaffung jener Phantome im normalen Funktionieren der Gesellschaft herauszupräparieren. Selbst im Falle von schweren, intentionalen Gewalttaten mit rassistischem Hintergrund geht es in der Forschung über Rassismus primär nicht um böse oder gut, sondern darum, die institutionellen Mechanismen und Wissensbestände zu thematisieren, welche es den Tätern erlauben, sich die Legitimität für einen Mord zu verschaffen. Was die individuellen Motive für solche Taten betrifft – die Frage also, warum diese und keine andere Person solche Taten ausgeführt hat –, so spricht nichts gegen eine individualpsychologische Herangehensweise. Und die Ahndung der Tat wiederum ist eine Frage der Justiz. Die Untersuchung des Rassismus jedoch kann sich sinnvoll nur damit befassen, wie es dem Angreifer möglich war, die attackierten Personen überhaupt als ‚Objekte‘ zu identifizieren“ (Terkessidis 2004: 109).

⁴⁵ Diskriminierung und Rassismus werden in der Literatur oft synonym benutzt. Dies ist nicht immer analytisch begründet, sondern kann auch ein Produkt der Tabuisierung des Rassismus-Begriffs im deutschsprachigen Raum sein. Dennoch gibt es auch analytische Gründe: Foroutan (2020) zufolge kann Diskriminierung auf der einen Seite weiter gefasst sein, wenn etwa sexistische und klassistische Diskriminierung in einer intersektionalen Perspektive mitberücksichtigt werden soll. Auf der anderen Seite ist Diskriminierung enger zu fassen, „weil es vor allem um die Ungleichbehandlung geht und weniger um die Diskurse, historischen Kontinuitäten oder Wissensbestände, die mit Blick auf Rassismus mit in die Analyse einfließen. Rassismus ist also von Diskriminierung anhand des Repertoires zu unterscheiden, mit dem er analysiert wird“ (Foroutan 2020: 15). Vor diesem Hintergrund nutze ich in dieser Arbeit primär den Rassismus-Begriff.

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

Dass natio-ethno-kulturelle Unterscheidungskategorien durch Institutionen und Organisationen zur Auswahl, Begründung bzw. Legitimation von Entscheidungen genutzt werden (können), zeigt, dass diese Unterscheidungskategorien gesellschaftlich anerkannt sind (vgl. Heinemann/Mecheril 2016: 48). Eine entscheidende Rolle spielen dabei *rassistische Wissensbestände* und *Diskurse*.

Neben der o. g. Differenzierung zwischen verschiedenen Ebenen von Rassismus unterscheidet Ina Kerner (vgl. 2009: 37–42, 2013: 288) bezugnehmend auf die Machtanalytik Foucaults drei Dimensionen von Rassismus:

„Die *epistemische* Dimension ist [...] auf Wissen und Diskurse sowie auf Symbole und Bilder bezogen. Die *institutionelle* Dimension betrifft Institutionengefüge, die Ungleichheit erzeugen oder stabilisieren. Die *personale* Dimension schließlich verweist auf Einstellungen, vor allem aber auch auf Identitäten und Subjektivitäten von Personen; ferner auf Handlungen und Interaktionen“ (Kerner 2013: 288; Herv. i. O.).

Zwischen diesen Dimensionen besteht eine Reihe von Wechselwirkungen. Diese

„manifestieren sich beispielsweise, wenn sich rassistische Diskurse in Institutionen einschreiben, die daraufhin diskriminierende Effekte produzieren können; oder wenn sich derartige Diskurse auf Prozesse der Subjektformation auswirken, die wiederum eine Reproduktion rassistischer Diskurse oder auch rassistische Akte nach sich ziehen können, die wiederum auf Subjekte oder auch auf Institutionen einwirken können etc.“ (Kerner 2013: 288).

Folglich kann in der Analyse von Rassismus berücksichtigt werden, auf welcher Dimension und/oder Ebene (diese Differenzierungen überschneiden sich teilweise) Rassismus wirksam wird. Hierbei kann beim institutionellen Rassismus zusätzlich berücksichtigt werden, ob dieser implizit oder explizit erfolgt; beim individuellen bzw. personalen Rassismus, ob dieser intentional oder nicht intentional ist, also mit oder ohne Absicht ausgeübt wird.

Eine weitere Differenzierung kann schließlich anhand der Frage, gegen wen sich Rassismus (bzw. Rassismen) richtet bzw. wirkt, getroffen werden. So wird zwischen kolonialem Rassismus (Rassismus gegen Schwarze und gegen Indigene), Antiziganismus (Anti-Roma-Rassismus bzw. Gadjé-Rassismus), antimuslimischem Rassismus, Antisemitismus⁴⁶ und Anti-asiatischem Rassismus unterschieden. Diese Differenzierung wird relevant, wenn man (historisch) spezifische Wissensbestände herausarbeiten möchte; hinsichtlich der gesellschaftlichen Funktion überwiegen aber die Gemeinsamkeiten.

2.4.4 Gesellschaftliche Funktion und Folgen von (Alltags-)Rassismus

Die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Formen von Rassismus verliert ihre Relevanz,

„[w]enn deutlich wird, dass die jeweils rassifizierte Gruppe letztlich austauschbar ist, dann wird erkenntlich, dass es beim Rassismus nicht um die Gruppen selbst geht, sondern um ihre Funktion für den Erhalt des Selbstbildes, der Privilegien und der Macht einer Dominanzgesellschaft“ (Foroutan 2020: 17).

Rassismus eröffnet nämlich die Möglichkeit zur Strukturierung der sozialen Welt mittels rassistisch konstruierter Kategorien, da es „ein Interpretationsangebot zum Verstehen sozialer Vorgänge (z.B. Arbeitslosigkeit, soziale Konflikte, kriegerische Auseinandersetzungen)“ (Scherschel 2006: 12) zur Verfügung stellt. Damit überbrückt rassistisches Wissen das Spannungsfeld „zwischen allgemein

⁴⁶ Es ist umstritten, inwiefern Antisemitismus als Unterform von Rassismus zu verstehen ist (zum Verhältnis von Antisemitismus, antimuslimischem und kolonialem Rassismus s. Shooman (2015)).

gültigen Vorstellungen von der Gleichheit aller Menschen und der beständigen Produktion von Ungleichheit“ (Terkessidis 2004: 92). Folglich dient Rassismus dazu verschiedene (soziale, politische sowie ökonomische) Praktiken zu legitimieren, die zum Ausschluss rassifizierter Gruppen von materiellen und/oder symbolischen Ressourcen führen (vgl. Hall 2000: 7). Diese Funktion zeigte sich insbesondere im Zuge des Kolonialismus und der Sklaverei (vgl. Attia 2014: 9), ist aber auch bis heute zu beobachten, wenn auch in deutlich subtilerer Form. Eine weitere Funktion von Rassismus zeigt sich im *Othering*. Gemeint ist damit ein Prozess, der Menschen als ‚Anderer‘ in Abgrenzung zum ‚Wir‘ konstruiert (vgl. Castro Varela 2010: 256),⁴⁷ wodurch das ‚Eigene‘, sei es eine Nation, Kultur oder Religion, in Abgrenzung zum negativ aufgeladenen Gegenbild der ‚Anderen‘ entworfen wird (vgl. Attia 2014: 10).

„Dabei profitieren diejenigen, die dazugehören und unmarkiert bleiben, (ob sie dies wollen oder nicht) davon, dass ‚die Anderen‘ als rückständig, unzivilisiert, asozial, integrationsunwillig, kriminell usw. bezeichnet und behandelt werden“ (Attia 2014: 9).

Hier zeigt sich Rommelspachers (2009: 29) Definition von Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis. Vor diesem Hintergrund ist es verkürzt, nur von ‚durch Rassismus Betroffenen‘ zu sprechen, denn alle Gesellschaftsmitglieder sind von diesem gesellschaftlichen Verhältnis ‚betroffen‘. Einige positiv, andere negativ, die einen profitieren⁴⁸ (auch ungewollt) von Rassismus, andere erfahren Nachteile, die sich auf einer Skala zwischen symbolischer Ausgrenzung (bspw. durch die Frage nach der ‚wirklichen‘ Herkunft) bis hin zum Tod bewegen können. Die Folgen von Rassismus sind vielfältig; im Folgenden beschränke ich mich auf die Folgen von Alltagsrassismus für Subjektivierungsprozesse.

Terkessidis arbeitet anhand seiner empirischen Analyse von Rassismuserfahrungen Jugendlicher fünf *idealtypische* (vgl. Terkessidis 2004: 184, 195) Konzepte heraus, die er als „Akte“ bezeichnet:

„Mit diesen ‚Akten‘, welche ich mit den Begriffen Entfremdung, Verweisung, Entantwortung, Entgleichung und Spekularisation belegt habe, sind nicht die rassistischen Handlungen gemeint, sondern ausschließlich die Bedeutungen, die diese Handlungen für die Subjektivierungsprozesse der Betroffenen haben“ (Terkessidis 2004: 128).

Mit *Entfremdung* ist gemeint, dass Personen als ‚anders‘ markiert und damit „aus einem Kollektiv ausgegliedert [werden], dem sie sich bis dahin selbstverständlich zugehörig gefühlt hatten“ (Terkessidis 2004: 179), bspw. wenn die Hautfarbe, der Name, die Staatsangehörigkeit usw. bis zu einem bestimmten Punkt im Leben keine Rolle gespielt haben und plötzlich mit einer differenzierenden Bedeutung aufgeladen werden. *Verweisung* meint „den Prozess, der die betroffene Person an einen anderen Ort transportiert“ (Terkessidis 2004: 180). Das geschieht oft mit der Frage nach der Herkunft, bei der erst die Nennung eines anderen Landes oder Kontinents als Antwort akzeptiert wird, selbst wenn die betreffende Person in Deutschland geboren wurde. Kinder aus binationalen Ehen mit einem deutschen Elternteil werden dabei im Land ihres ausländischen Elternteils verortet. Auch die beständige Weigerung zu versuchen, einen Namen korrekt auszusprechen, gehört zu dem Akt der Verweisung, weil damit verdeutlicht wird, dass der Name nicht an diesen Ort gehört (vgl. Terkessidis 2004: 180–183).

„Während in der Entfremdung eine Ausgliederung aus dem ‚Wir‘ stattfindet, dem die Personen sich selbstverständlich zugehörig gefühlt hatten, bedeutet die Verweisung eine ‚Ausweisung‘ aus jenem Ort, an dem man ebenso selbstverständlich seinen Lebensmittelpunkt hat“ (Terkessidis 2004: 185).

⁴⁷ Der Begriff des *Othering* geht ursprünglich auf die Mitbegründerin der postkolonialen Theorie Gayatri Chakravorty Spivak (1985) zurück.

⁴⁸ Die Critical Whiteness (CW) Studies rücken *weiße* Privilegien (wobei *weiß* hier als gesellschaftliche Position und nicht als Hautfarbe verstanden wird) in den Fokus (vgl. bspw. Eggers et al. 2009; vgl. auch den CW-Ansatz würdigend und kritisierend: Kerner 2013).

Bei der *Entantwortung* wird das Individuum selbst als solches nicht mehr wahrgenommen, stattdessen treten Stereotype über ‚die Türken‘, ‚die Südländer‘ oder ‚die Afrikaner‘ usw. in den Vordergrund, die als Erklärung für bspw. einen Wutanfall dienen. „[S]eine Taten sind gewissermaßen aufgrund seiner Gruppenzugehörigkeit vorbestimmt“ (Terkessidis 2004: 186), es sei denn man wird von Bekannten als „Ausnahme“ gelabelt, wodurch die Entantwortung im Allgemeinen jedoch nicht aufgehoben wird (vgl. Terkessidis 2004: 186–194). Bei der *Entgleichung* kommt es nicht nur zu einer Verweigerung der Gleichheit, sondern es erfolgt auch der Versuch einen Vergleich zu verhindern (vgl. Terkessidis 2004: 195). Die „Mechanik der Entgleichung“ (Terkessidis 2004: 196) funktioniert durch die Unterstellung eines Defizits, welches erstmal beseitigt werden müsse, um als gleichwertige Konkurrenz wahrgenommen zu werden. Dies erfolgt bspw. über die Unterstellung mangelhafter Sprachkenntnisse der deutschen Sprache, indem Personen in Englisch angesprochen werden, aber auch, wenn Lob für die sehr gute Beherrschung der deutschen Sprache ausgesprochen wird, da damit die Vorstellung einhergeht, dass dies eigentlich gar nicht sein könne. Auch Fragen nach dem vermeintlichen Herkunftsland, in dem die Befragten ggf. noch nie oder nur im Urlaub waren, führen zur Entgleichung, wenn die Befragten „ununterbrochen gezwungen [sind], Nicht-Wissen einzugestehen“ (Terkessidis 2004: 197). Vor allem im Akt der Entgleichung wird deutlich, dass etwas auch dann rassistisch sein kann, wenn es nicht rassistisch gemeint war, sondern bspw. bestimmte Fragen als Kompliment oder aus Neugier gestellt werden. Der letzte Akt – die *Spekularisation* – durchzieht die zuvor genannten vier Akte. Der Begriff setzt sich aus den Worten „Spiegel“ und „Spekulation“ zusammen und geht auf Luce Irigaray (1980; zitiert nach: Terkessidis 2004: 199) zurück. Terkessidis bezeichnet damit den Prozess, bei dem über ‚die Anderen‘ spekuliert wird und sie dabei zum Spiegel der Dominanzgesellschaft gemacht werden (vgl. Terkessidis 2004: 198–202). Im Akte der Spekularisation zeigen sich nicht nur Ähnlichkeiten zu Othering, sondern es wird auch die zu Beginn dieses Abschnitts beschriebene Funktion von Rassismus erfüllt.

2.5 Zwischenfazit – ‚Interkulturelle Öffnung‘ aus dispositivanalytischer Perspektive

Wenn ‚interkulturelle Öffnung‘ (IKÖ) aus dispositivanalytischer Perspektive untersucht wird, ist es wichtig sich vor Augen zu führen, dass dieser Gegenstand selbst konstruiert ist. Es geht also nicht darum mit einer festen Vorstellung, was IKÖ ausmacht, ins Forschungsfeld hinauszugehen, um ‚interkulturelle Öffnung‘ zu finden und genauer zu beschreiben. Daher erfolgt hier auch keine soziologische Definition davon, was ‚Kultur‘, ‚interkulturell‘ und ‚Öffnung‘ ausmacht. Vielmehr soll mittels empirischer Daten analysiert werden, welche Bedeutung diese Begriffe einzeln und in ihrer Gesamtheit im Forschungsfeld (der Polizei) haben. Dennoch möchte ich vorab ein paar Worte zum Kulturbegriff verlieren: Göbel spricht davon, dass ‚Kultur‘ „ein bekanntlich undefinierbarer Begriff“ (Göbel 2010: 397) sei. Gleichzeitig existiert eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen. Bereits vor einigen Jahrzehnten sollen es weit über 100 gewesen sein und heutzutage dürfte die Zahl deutlich höher liegen (vgl. Atali-Timmer 2021: 62; Knoblauch 2007: 25). ‚Kultur‘ ist „kein rein wissenschaftlich-analytischer Begriff“ (Göbel 2010: 397), er wird auch in der Alltagssprache verwendet und hat Göbel (2010: 397) zufolge „eine eindeutig normative Tönung“. Aus diesen Gründen nutze ich bei ‚Kultur‘ und ‚interkultureller Öffnung‘ einfache Anführungszeichen.

Im Kontext ‚Interkultureller Öffnung‘ wird ‚Kultur‘ in der Regel mit einer *anderen* Religion, Nationalität oder Ethnie in Verbindung gebracht. Damit rückt Rassismus in den Fokus der Analyse. Wie bereits erwähnt, wird Rassismus als „ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren“ (Rommelspacher 2009: 29) definiert. D. h. es handelt sich um ein „macht- und herrschaftsstabilisierendes, komplexes und in-

einandergreifendes System, das auf historische Kontinuitäten zurückgreift und auf Transformationen der Gegenwart adaptiv reagiert“ (Foroutan 2020: 13). Damit kann Rassismus im Sinne der im vorherigen Unterkapitel beschriebenen theoretischen Perspektive auch als Dispositiv verstanden werden, „das sowohl rassistische Diskurselemente (z.B. im Einwanderungsdiskurs) enthält, darauf basierendes Handeln und die entsprechenden Handlungsmittel und -folgen“ (Jäger/Jäger 2002: 24). Da im Zentrum meiner Analyse jedoch nicht die Genese von Rassismus steht, verzichte ich darauf vorschnell das Dispositiv-Konzept nach dem Motto „One Concept Fits All“ (Bühmann/Schneider 2012: 14) über Rassismus zu stülpen und damit Gefahr zu laufen, dass das Dispositiv zu einer „leere[n] bzw. entleerte[n] Begriffshülse“ (Bühmann/Schneider 2012: 14) verkommt. Rassismus spielt in meiner Arbeit dennoch aufgrund der erwähnten Verflechtung mit dem ‚Kultur‘-Konzept eine zentrale Rolle. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse meiner machtanalytischen Forschungsperspektive betrachte ich Rassismus als ein machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis und beziehe es damit als eine Art Hintergrundfolie in die Analyse ein (s. Abbildung 1).

Die Abbildung 1 zeigt die schematische Verortung meines Forschungsgegenstands – der ‚interkulturellen Öffnung‘ in der Polizei in Anbetracht der Erkenntnisse aus den vorhergehenden Abschnitten.

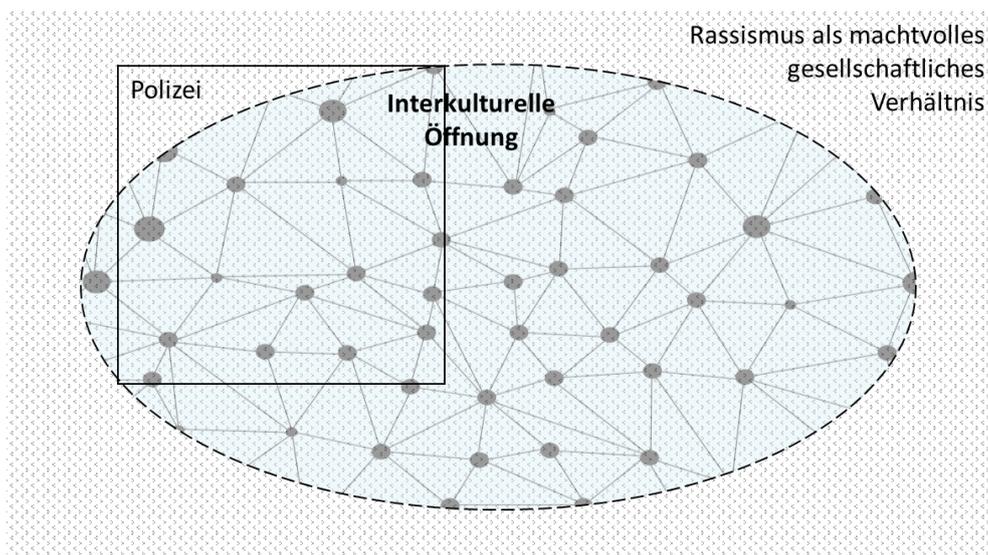


Abbildung 1: ‚Interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei – Schematische Verortung des Forschungsgegenstands inkl. dispositivanalytischer Perspektive (eigene Darstellung; Bildquelle für die Netzwerk-Grafik: <https://www.onlygfx.com>)

Im Hintergrund ist Rassismus als machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis abgebildet, welches die gesamte Gesellschaft durchzieht. Dies beinhaltet auch die Polizei als Institution sowie ihre Materialisierung in verschiedenen (Unter-)Organisationen. ‚Interkulturelle Öffnung‘ erstreckt sich nicht nur über die Polizei, sondern auch über weitere Institutionen und Organisationen (bspw. Verwaltungen), die hier für eine bessere Übersichtlichkeit jedoch nicht eingezeichnet wurden. Die dispositivanalytische Forschungsperspektive ist durch das Netzwerk gekennzeichnet. Im empirischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 6 bis 11) konzentriert sich die Untersuchung auf die Wirkung des IKÖ-Dispositivs innerhalb der Polizei. Vorher erfolgt über den wissenschaftlichen Spezialdiskurs eine Annäherung an das Forschungsfeld der Polizei (Kapitel 3) sowie den Forschungsgegenstand der ‚interkulturellen Öffnung‘, wobei auch die Genese von IKÖ jenseits der Polizei thematisiert wird (Kapitel 4). Die methodologische und methodische Anwendung des Dispositiv-Konzepts wird anschließend im Kapitel 5 ausführlich dargestellt.

3 Wissenschaftlicher Diskurs zu Polizei – Annäherung an das Forschungsfeld

Im Sinne der diskurs- und dispositivanalytischen Perspektive dieser Arbeit werden wissenschaftliche Diskurse als Spezialdiskurse verstanden (vgl. Link 1999: 153; Jäger/Zimmermann 2010: 112; s. auch 2.2.2). Vor diesem Hintergrund lautet der Titel dieses Kapitels nicht „Stand der Forschung [...]“, sondern „wissenschaftlicher Diskurs [...]“. Es geht um den sozialwissenschaftlichen Spezialdiskurs zu Polizei. In diesem wird die Polizei sowohl als Institution als auch als Organisation verstanden, die eine spezifische Position in der Gesellschaft einnimmt.

In der Arbeits- und Organisationssoziologie werden Polizist*innen neben einer Reihe weiterer Berufsgruppen (wie Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen, Richter*innen und Gesundheitspersonal) als „street level bureaucrats“ (Lipsky 1980) begriffen; die Polizei wird (neben Krankenhäusern, Schulen, Kindergärten, Gerichten uvm.) als ein typisches Beispiel für Human Service Organizations (HSOs) bezeichnet (vgl. Wolff 2010: 311; Kennedy 1983). Gleichzeitig wird aber auch diskutiert „ob und inwiefern die Polizei einen eigenen Typus von Organisation darstellt“ (Wilz 2012: 113), wobei die Frage sich „kaum eindeutig beantworten“ lässt, so Wilz (2012: 113). Vor dem Hintergrund meines Forschungsinteresses wäre es nicht weiterführend diese organisationssoziologische Debatte zu vertiefen. Um gesellschaftliche Machtverhältnisse ins Zentrum der Analyse zu rücken, ist vielmehr eine Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Einbettung der Polizei relevant.

Die Polizei wird in der sozialwissenschaftlichen Forschungsliteratur als eine Institution, die „mit der Ausführung des Gewaltmonopols beauftragt“ (Ohlemacher 2000: 5; vgl. auch Brodeur 2002: 259; Germes 2014: 11; Winter 1998: 43) ist und deren Funktion in der „Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung“ (Neidhardt 2006: 243) besteht, begriffen.⁴⁹ Mensching spricht in diesem Zusammenhang von einer „speziellen gesellschaftlichen Funktion als symbolisch genutzte Instanz zur formellen und informellen Sozialkontrolle, [...] die dazu mit der Möglichkeit des Einsatzes legitimer Gewaltanwendung ausgestattet ist“ (Mensching 2008: 73). Für die Charakterisierung der Polizei als Institution sind also zunächst zwei Aspekte relevant: (1) Das Verhältnis zu Gewalt sowie (2) die Konkretisierung polizeilicher Aufgaben.

Der Einsatz von Gewalt gilt als wesentlicher Aspekt der Polizeiarbeit (vgl. Brodeur 2002: 259), wobei damit die polizeiliche *Befugnis* zur Gewaltanwendung gemeint ist (vgl. Bayley 1990: 7). Ähnlich stellt auch Behr fest, dass es nicht darum geht, dass die Polizei permanent Gewalt einsetzen würde, sondern die „Möglichkeit der legitimen Androhung von Gewalt auf der staatlichen Seite bzw. als Erwartung auf der nichtstaatlichen Seite“ (Behr 2003: 181). Er veranschaulicht diese Feststellung mit dem Beispiel, dass Polizist*innen in einer Verhandlung mit dem polizeilichen Gegenüber in der Regel jederzeit die Möglichkeit haben „zum nächst schärferen Mittel überzugehen, z. B. Verstärkung herbeizurufen und/oder die Handlung mit Gewalt fortzusetzen“ (Behr 2003: 181). Gleichwohl die tatsächliche Anwendung physischer Gewalt laut Feltes „in demokratischen Staaten ein eher seltenes und außergewöhnliches Ereignis“ (Feltes 2006: 539) ist, lässt sich die von Behr ausgeführte Konstellation, also die Rollenverteilung in der Institution Polizei dem Kriminologen Christie (1995: 93; zitiert nach: Behr 2003:181) zufolge als „extremes Machtgefälle“ beschreiben.

⁴⁹ Foucaults Analysen zur Gouvernementalität haben gezeigt, dass im Europa des 17. Jahrhunderts unter ‚Polizei‘ „noch nicht eine begrenzte Institution und Gewalt zur Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit der Staaten“ (Raffnsøe et al. 2011: 314) verstanden wurde. Die Institution der Polizei im modernen Verständnis bildete sich erst vor etwa 150 bis 200 Jahren heraus. Gleichwohl existierten polizeiliche Aufgaben bereits viele Jahrhunderte zuvor (vgl. Herrnkind 2021: 85). Der Historiker Winter arbeitet heraus, dass „vor der ‚Erfindung‘ der Polizei als Institution im 19. Jahrhundert [...] das Militär für die innere und die äußere Sicherheit zuständig“ (Winter 2003: 522) war.

Aus der Funktion zur „Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung“ können sehr unterschiedliche Zuständigkeiten abgeleitet werden, die je nach historischem Kontext variieren,⁵⁰ wie in den Unterkapiteln noch gezeigt wird. Die Vielfalt an Zuständigkeiten wird auch mit dem folgenden Zitat illustriert: „The police are called upon routinely to perform a bewildering miscellany of tasks, from controlling traffic to terrorism, from collaring criminals to cats that stray” (Bowling et al. 2019: 7). Es geht also jeweils um „eine Situation, in der etwas passiert, das nicht passieren durfte, und in der jemand sofort Abhilfe schaffen sollte“ (Brodeur 2002: 264; bezugnehmend auf: Bittner 1990: 249). Damit tritt neben der Zuständigkeit für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung auch der zeitliche Aspekt hervor, denn es geht um die sofortige Hilfe. Entsprechend wird die Polizei als „Rund-um-die-Uhr-Einrichtung“ (Mensching 2008: 71) beschrieben. Mensching spricht in diesem Zusammenhang von einem „polizeiliche[n] Monopol an von außen zugeschriebener Allzuständigkeit [...], ein Monopol der ersten Bearbeitung problematischer Alltagssituationen“ (Mensching 2008: 72). Polizeiarbeit ist demnach „an aspect of social control which occurs universally, in all social situations in which there is the potential for conflict, deviance, or disorder” (Bowling et al. 2019: 8).

Um sich dem Forschungsfeld der Polizei anzunähern, wird im Folgenden zunächst ein kurzer historischer Rückblick auf die Entwicklung polizeilicher Zuständigkeiten gegeben und anschließend die heutige Ausdifferenzierung der Aufgaben beschrieben (3.1). Anschließend geht es um die Struktur der Polizei (im föderalen Deutschland) sowie die in den letzten Jahrzehnten vollzogene Akademisierung der Polizeiausbildung (3.2). Des Weiteren thematisiere ich die Historie der Polizeiforschung in Deutschland und die unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten Forschenden auf die Polizei(kultur)forschung (3.3). Abschließend wird in einem Zwischenfazit das dieser Arbeit zugrunde liegende Verständnis von Polizei und Polizeiforschung dargelegt (3.4).

3.1 Entwicklungen polizeilicher Zuständigkeiten

Im 18. Jahrhundert wurde mit dem Begriff der „Policey“ eine staatliche Zuständigkeit „für die ‚Wohlfahrt‘ seiner Untertanen“ verstanden, was „eine Flut verhaltensregulierender Normen“ nach sich zog, die auch als „Sozialdisziplinierung“ (Jessen 1994: 157) bezeichnet werden können. Wann genau die Trennung der „Sicherheits- und Wohlfahrtsfunktionen“ (Jessen 1994: 159) erfolgte, lässt sich nicht pauschal feststellen, da es einerseits bereits Ende des 18. Jahrhunderts Bestrebungen in diese Richtung gab, andererseits „auf der Ebene der Ortspolizei bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges und darüber hinaus Sicherheits- und Wohlfahrtsfunktionen oft eng verknüpft blieben“ (Jessen 1994: 158–159). Bezugnehmend auf die Verwaltungsberichte größerer Städte im Ruhrgebiet stellt der Historiker Jessen fest, dass die polizeiliche Zuständigkeit um 1900 verschiedenste Aufgaben umfasste. Sie erstreckte sich von

„der Kontrolle der Wochenmärkte über die Regelung des Rettungs- und Krankentransportwesens, die Sorge für Obdachlose und die Regulierung des Flaschenbierhandels bis hin zur Ordnungssicherung der Straße, zur Verfolgung von Verbrechern und zur Bespitzelung der Sozialdemokraten“ (Jessen 1994: 160).

Diese unvollständige Aufzählung (vgl. Jessen 1994: 160) spiegelt die Vielfalt polizeilicher Zuständigkeiten wieder. Vor dem Hintergrund der hier genannter und weiterer wohlfahrtlicher Aufgaben kann die Polizei im entstehenden Sozialstaat als „Trägerin von Wohlfahrtspolitik“ (Jessen 1994: 169) bezeichnet werden. Mit der Zeit wurden wohlfahrtstaatliche Aufgaben aus dem Zuständigkeitsbereich der Polizei ausgegliedert (vgl. Jessen 1994: 169–174). Es ging darum die Polizei „zu

⁵⁰ Der polizeiliche „Umgang mit den verschiedensten Unannehmlichkeiten des Alltags symbolisiert den jeweils aktuellen gesellschaftlichen Toleranzpegel, z. B. gegenüber Drogenabhängigen in der Öffentlichkeit, gewalttätigen Ehemännern, Graffiti-Sprayern oder jugendlichen Ladendieben“ (Mensching 2008: 72).

einer leistungsfähigen Sicherheitsbehörde auszubauen, die sowohl die Sozialdemokratie als auch zukünftige Streiks unter Kontrolle halten konnte“ (Jessen 1994: 175). Die Polizei im Kaiserreich hatte eine „dezidiert militärische Prägung“ (Jessen 2003: 21).

Trotz des in der Weimarer Republik vom preußischen (Reichs-)Innenminister Carl Severing⁵¹ verfolgte Ideal einer eher zivilen Polizei (vgl. Behrendes/Stenner 2008: 47; Jessen 2003: 28), wurden Teile der Polizei militarisiert, um „das Militär aus dem Bereich der Inneren Sicherheit herauszuhalten“ (Winter 2003: 524; vgl. auch Knatz 2003). Das Image der Polizei (als „Arbeiterfeind“) war eher negativ besetzt, die Auswahl des Personals, seine Ausbildung sowie auch die Einsätze waren, mit Ausnahme einiger Ansätze, paramilitärisch geprägt, so dass es nicht zur Herausbildung einer „Bürgerpolizei“ kam (vgl. Behrendes/Stenner 2008: 48). Das von Carl Severing angestrebte „Berufsbild der Polizei, dessen populärstes Symbol später der Slogan ‚Freund und Helfer‘ wurde, der wiederum anschließend vom NS-Regime missbraucht worden ist“ (Behrendes/Stenner 2008: 47), wurde nicht erfüllt.

Neben Arbeiter*innen und Sozialdemokrat*innen waren auch andere (konstruierte) Gruppen Ziel polizeilicher Maßnahmen. Mit der Gründung des so genannten „Nachrichtendienstes für die Sicherheitspolizei in Bezug auf Zigeuner“ im Jahre 1899 wurde Vorarbeit für den Völkermord im Nationalsozialismus geleistet; u. a. damit, dass ab 1911 im Kaiserreich von allen Rom*nja und Sinti*zze Fingerabdrücke genommen wurden (vgl. Herrnkind 2021: 86; Winckel 2002: 25). Die Zuständigkeit der Polizei für diese Verfolgung lässt sich damit erklären, dass die Lebensweise von Rom*nja, Sinti*zze und anderer als ‚Z[...]‘⁵² konstruierter Menschen aus Perspektive des Staates die öffentliche Ordnung störte. So war „die ‚Zigeunerpolitik‘ [im Kaiserreich und in der Weimarer Republik; AG] durch den Wechsel zwischen Sesshaftmachung und Vertreibung gekennzeichnet“ (Winckel 2002: 27). In der NS-Zeit hatten sich „alle Dienstzweige der Polizei [...] an den Verbrechen des Regimes beteiligt“ (Noethen 2003: 78; vgl. auch Behrendes/Stenner 2008: 49). Sie griffen dabei auf über 30.000 Personenakten zurück, die von der 1899 gegründeten so genannten „Zigeunerzentrale“ erstellt wurden, welche ab 1938 zum Reichskriminalpolizeiamt gehörte (vgl. Herrnkind 2021: 86). Insgesamt kann von einer „Entgrenzung von Polizeiaufgaben und -befugnissen im totalen Polizei- und SS-Staat“ (Winter 1998: 49) gesprochen werden.

Auch wenn diese rassistische Verfolgung und damit einhergehende Beteiligung am Völkermord an Rom*nja, Sinti*zze und der jüdischen Bevölkerung sowie die Verfolgung aller anderen, die nicht in das nationalsozialistische Weltbild passten, nicht die einzige Aufgabe der Polizei darstellte und neben der Polizei auch andere Behörden beteiligt waren, zeigt sich in dieser Darstellung, wie sehr die Aufgabe der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung vom historischen Kontext abhängig ist.

Die Entwicklung der Polizei nach 1945 kann mit den Stichpunkten „Dezentralisierung, Demilitarisierung, Demokratisierung und Entnazifizierung“ (Schulte 2017: 24) beschrieben werden, gleichwohl die Entnazifizierung nur lückenhaft erfolgte, da Polizisten aus der NS-Zeit wieder eingestellt wurden und teilweise sogar ehemalige NSDAP-Mitglieder neue Polizeigenerationen ausbildeten (vgl. Neidhardt 2006: 86; Schulte 2017: 25). Als weitere Entwicklung der Polizei im Nachkriegsdeutschland kann die „so genannte[...] ‚Entpolizeilichung‘ der öffentlichen Verwaltung“ (Schulte 2017: 25; vgl. Winter 1998: 50) betrachtet werden. „Die bis 1945 in polizeiliche Verantwortung fallenden Verwaltungsaufgaben (Meldepolizei, Baupolizei, Gesundheitspolizei etc.) werden zivilen

⁵¹ In NRW wurde ein polizeiliches Bildungszentrum nach Carl Severing benannt: <https://lafp.polizei.nrw/artikel/bildungszentrum-carl-severing-muenster>.

⁵² Jenseits direkter Zitate und (historischer) Eigennamen wird die Fremdbezeichnung nicht ausgeschrieben, um die Reproduktion von Gadjé-Rassismus zu begrenzen.

kommunalen Verwaltungsbehörden übertragen“ (Schulte 2017: 25), während die Polizei sich auf die Aufgaben der Strafverfolgung und Gefahrenabwehr beschränken sollte (vgl. Schulte 2017: 25).

Für die aktuelle Form der Institution der Polizei (in Deutschland) lässt sich ihre gesellschaftliche Funktion (Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung) wie folgt präzisieren:

„Die ‚Wohlfahrtspflege‘ gehört heute kaum mehr zum Aufgabenspektrum der Polizei. Es beinhaltet aber weiterhin präventive und repressive Aufgaben – die Polizei soll Gefahren vorbeugen und sie abwehren, in der Strafverfolgung ermitteln und damit der Kriminalitätsbekämpfung dienen. Der Bereich der Prävention zielt darauf, Straftaten im Vorfeld zu verhindern zu helfen und dadurch die innere Ordnung im Vorfeld zu schützen“ (Wilz 2012: 119; vgl. auch Barthel/Buschkamp 2019: 173; Neidhardt 2006: 243).

Die Gefahrenabwehr kann dabei, wie bereits erwähnt, von der Entfernung von Gegenständen oder Tieren aus dem Bereich einer öffentlichen Straße bis hin zur Verhinderung eines terroristischen Anschlags reichen. Die Strafverfolgung kann durch eigene Aufmerksamkeit oder auch durch eine Anzeige aus der Bevölkerung eingeleitet werden und wird nach Abschluss der Ermittlungen an die Institution der Justiz weitergegeben.

Seit den 1980er Jahren lässt sich eine Veränderung im Selbstverständnis der Polizei nachzeichnen, die „mit dem Aufstieg des Community Policing“ (Barthel/Buschkamp 2019: 177) zusammenhängt und eine Reaktion auf die Diversifizierung der Gesellschaft im urbanen Raum darstellt (vgl. Barthel/Buschkamp 2019: 177). Künkel bezeichnet diese Veränderung als „präventive Wende“⁵³ (Künkel 2014b: 81) und sieht darin erstens den Versuch, Delikte bereits im Vorfeld zu verhindern und zwar sowohl mit präventiven als auch mit repressiven Mitteln und zweitens eine Öffnung gegenüber der Bevölkerung. Diese Öffnung dient einerseits dazu Kriminalität zu bekämpfen und andererseits auch der Demokratisierung. Behr spricht in diesem Zusammenhang von einer Entwicklung der Polizei „in Richtung Bürgerschutz-Polizei“ (Behr 2006: 68).⁵⁴ Weiterhin sieht Behr, dass die Polizei sich „mehr und mehr das Image einer Dienstleistungsagentur für Innere Sicherheit“ (Behr 2006: 68) gibt. Damit wächst der polizeiliche Zuständigkeitsbereich. Mensching stellt fest, dass der polizeiliche Auftrag sehr weitreichend ist, denn die Polizei soll auch da Unterstützung beim Abbau von Kriminalitätsfurcht leisten, „wo es auf der Ebene der tatsächlichen Wahrscheinlichkeit, Opfer einer kriminellen Handlung zu werden, keine Entsprechung gibt“ (Mensching 2008: 71).⁵⁵

Barthel und Buschkamp sprechen von einer „Nachrangigkeit der Präventions- und Integrationsarbeit“ (Barthel/Buschkamp 2019: 172) gegenüber den repressiven Tätigkeiten. Die Rolle der für Prävention zuständigen Beamt*innen ist ambivalent. Am Beispiel von Beauftragten für Jugendkriminalität, die laut Behr „quasi Sozialarbeiter mit Gewaltlizenz werden“ (Behr 2006: 115) können, erklärt er, dass sie sowohl eine „sozialarbeiterisch-*erziehende* als auch die polizeilich-*vollziehende* Position“ (Behr 2006: 115, Herv. i. O.) haben. Dieser Rollenkonflikt ist durch das *Legalitätsprinzip* („die Verpflichtung bei Kenntnis einer potenziellen Straftat, etwa durch Anzeige, ein Strafverfahren zu eröffnen“ (Belina 2018: 122)) bedingt. Die für präventive Aufgaben notwendige Nähe und Herstellung eines Vertrauensverhältnisses zur Bevölkerung kann zur Kenntnis von Straftaten führen. Diese müssten verfolgt werden, was eine Gefahr für das zuvor gewonnene Vertrauen darstellt bzw. bei

⁵³ Die Omnipräsenz des Präventionsbegriffs im Sicherheitsdiskurs wurde zum Anlass genommen, zu fragen, ob wir uns auf dem Weg zu einer Präventionsgesellschaft befinden (vgl. Strasser/van den Brink 2005).

⁵⁴ Behrendes und Stenner äußern kritisch, dass es eine Neigung zu einer Fokussierung auf die Bevölkerungsmehrheit gibt, was mit der Gefahr verbunden ist, dass die Polizei gegen „die von der Mehrheitsbevölkerung als ‚störend‘ und ‚unerwünscht‘ angesehen[en]“ (Behrendes/Stenner 2008: 55) Bevölkerungsgruppen, wie bspw. Obdachlose, vorgeht.

⁵⁵ Der Versuch ein Sicherheitsgefühl zu vermitteln, kann auch ins Gegenteil umschlagen. Bspw. bewirken Fußstreifen, die im Sinne einer Nähe zur Bevölkerung eingesetzt werden, oft eine Verunsicherung im betroffenen Stadtteil, weil angenommen wird, dass die Polizeipräsenz aufgrund erhöhter Kriminalität verstärkt wurde (vgl. Mensching 2005: 22).

der Unterlassung der Strafverfolgung negative Konsequenzen für den*die Polizist*in nach sich ziehen kann (vgl. Barthel/Buschkamp 2019: 174). Wilz (2012: 122) und Barthel/Buschkamp (2019: 171) sehen ein Spannungsverhältnis zwischen präventiven und repressiven Aufgaben. Dieses „ist historisch gewachsen und im Auftrag der Polizei verankert“ (Wilz 2012: 122). Das Spannungsverhältnis geht über den zuvor beschriebenen Rollenkonflikt einzelner Beamt*innen hinaus:

„Während sie für die kommunikative Seite zuständig sind, Angebote und Vorschläge machen sowie konzertierte Aktionen initiieren können, übernehmen die Kollegen des zuständigen Jugendkommissariats bzw. der entsprechenden Dienststellen der Schutzpolizei den vorwiegend repressiv-operativen Part: sie ermitteln, fahnden, registrieren, observieren“ (Behr 2006: 117).

Dabei kann es auch dazu kommen, dass Einsatzkräfte der Streifenpolizei im Zuge der Bearbeitung einer Ruhestörung in einem Jugendzentrum das zuvor geschaffene Vertrauen zwischen den Jugendlichen und den präventiv tätigen Beamt*innen nachhaltig schädigen (vgl. Barthel/Buschkamp 2019: 176).

Zu den repressiven Aufgaben gehören, wie schon oben genannt, Ermittlungen, Fahndungen, Observationen usw.; damit einhergehend auch Identitätsfeststellungen, Festnahmen, Vernehmungen. Präventive Aufgaben können sich u. a. in Netzwerkarbeit, der Initiation und Durchführung von Projekten und Kampagnen zu verschiedenen Themen sowie auch in Serviceleistungen ausdrücken (vgl. Negnal/Kiefer 2017: 172).

Die beschriebene Tendenz zu mehr Nähe zur Bevölkerung, die sich bspw. in lebensweltlich orientierten Projekten (vgl. Barthel/Buschkamp 2019: 175) und Dienstleistungen (z. B. Beratung zum Einbruchschutz) zeigt, ist jedoch kein Zeichen für einen Wandel der gesamten Institution Polizei. Denn gleichzeitig erfolgt eine Distanzierung zur Bevölkerung, die sich durch die Aufrüstung u. a. mit Sturmgewehren und gepanzerten Fahrzeugen zeigt, die Assoziationen zu Kriegsschauplätzen aufrufen. Der Polizeiwissenschaftler Behr spricht in einem Presseartikel in diesem Zusammenhang von der „Gefahr einer schleichenden Militarisierung der Polizei“ (Vice 2017), wobei er diese Militarisierung nicht nur in den Waffen, sondern auch „im Denken“ sieht, wenn ein immer robusteres Auftreten als Reaktion auf Worst-Case-Szenarien erwartet wird. Dieser extreme Gegensatz im Auftreten der Polizei gegenüber der Bevölkerung zeigt, dass eine starke Ausdifferenzierung polizeilicher Zuständigkeiten stattgefunden hat; *die* Polizei gibt es nicht (wie im folgenden Kapitel noch gezeigt wird).

3.2 Ausdifferenzierung und Akademisierung der Polizei in Deutschland

In Deutschland existieren zum heutigen Zeitpunkt 16 Länderpolizeien sowie die Bundespolizei (bis 2005: Bundesgrenzschutz) und das Bundeskriminalamt (BKA). Diese einzelnen Polizeiorganisationen sind jeweils hierarchisch gegliedert sowie hinsichtlich ihrer Aufgabenbereiche ausdifferenziert. So existieren „verschiedene Organisationseinheiten mit unterschiedlich akzentuierter Aufgabenstellung und unterschiedlicher Ausgestaltung, die sich historisch entwickelt und auf der Basis rechtsstaatlicher Regulierung etabliert haben“ (Wilz 2012: 113). Das Spektrum reicht von Bezirksbeamt*innen, die u. a. Fahrradtrainings mit Grundschulkindern durchführen bis hin zu Spezialeinheiten, die bspw. bei Geiselnahmen eingreifen, von der Kriminalpolizei bis zur Wasserschutzpolizei, von Pressesprecher*innen bis hin zu der Verwaltung hinter den Kulissen. Diese unvollständige Aufzählung zeigt die Breite und Verschiedenheit der innerbehördlichen Ausdifferenzierung. Am bekanntesten für Außenstehende ist die uniformierte Streifenpolizei (welche je nach Bundesland bspw. die Bezeichnungen Wach- und Wechseldienst oder Schutzpolizei) trägt. Mit diesem Teil der Polizei hat die Bevölkerung am ehesten Kontakt. Die Streifenpolizei ist

„mit der unverzüglichen Beseitigung konkreter Gefahren und den damit zusammenhängenden Gesetzesverstößen beauftragt. Dies geschieht entweder in ad hoc-Einsatzlagen oder aber im Abarbeiten

zugewiesener Aufträge. Der Kontakt mit den Personen und Bevölkerungsgruppen, die im Einsatzgeschehen involviert sind, ist dabei vornehmlich anlassbezogen und diskontinuierlich“ (Barthel/Buschkamp 2019: 174).

Kontaktbereichsbeamte und andere in der Prävention Tätige sind hingegen dafür zuständig, vertrauensvolle Beziehungen zu der Bevölkerung in ihrem Zuständigkeitsbereich aufzubauen (vgl. Barthel/Buschkamp 2019: 175). Während es sich bei Kontaktbereichsbeamt*innen zumeist um ältere Polizist*innen mit Erfahrungen in verschiedenen anderen Arbeitsbereichen handelt, erfolgen andere Spezialisierungen deutlich früher: In NRW können sich Polizist*innen nach einem Jahr im Streifendienst (und je nach Behörde zwei weiteren Jahren bei der Bereitschaftspolizei) spezialisieren (vgl. Polizei NRW 2023) und bspw. bei der Kriminalpolizei arbeiten. In Berlin greift die Unterscheidung zwischen der Kriminalpolizei und der so genannten Schutzpolizei bereits in der Ausbildung in Form auf diese beiden Arbeitsbereiche zugeschnittener Pflichtmodule (vgl. HWR 2017).

Ob Polizeianwärter*innen ein Bachelorstudium absolvieren müssen oder auch mittels einer Ausbildung Polizist*innen werden können, ist ebenso bundeslandspezifisch. Diese Regelung bestimmt die Anzahl potenziell geeigneter Anwärter*innen (anhand der schulischen Bildungszertifikate) und sorgt darüber hinaus für Diskussionen, was und wie angehende Polizist*innen lernen sollen. Ob akademische Bildung für die Polizeiarbeit einen Vor- oder Nachteil darstellt, wurde bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts debattiert (vgl. Schnell/Schäfer 2019: 78).⁵⁶ 100 Jahre später gibt es keine Einigung bei dieser Frage; auf der einen Seite wurde die Akademisierung der Ausbildung ausgebaut (s. u.), auf der anderen Seite erfährt dieser Ausbau auch Widerspruch innerhalb der Polizei (vgl. Behr 2018: 38; Kemme et al. 2022: 146). Ein Grund für diese Ablehnung könnte die Polarisierung zwischen Praxis und theoretischem Wissen in der Polizei sein. „Eine selten klar definierte und noch seltener kritisch evaluierte ‚praktische Erfahrung‘ gilt häufig als die beste Grundlage für die Planung des polizeilichen Vorgehens“ (Kersten 2014: 53). Theoretischem Wissen hingegen wird

„Störpotential zugerechnet [...]. Statt berufspraktische Erfahrungen als Wissensressource zu verstehen, die sich explizieren und theoretisieren und im Kontext von gesellschaftlichen Veränderungen und neuen Anforderungen weiter entwickeln lässt, wird ein nachgerade esoterischer Praxisbegriff gepflegt, der neue Einflüsse systematisch abwehrt“ (Schnell/Schäfer 2019: 85).

Gleichwohl schreitet die Akademisierung der Polizeiausbildung voran, wenn auch nicht in allen Bundesländern gleichermaßen. Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland sowie auf Bundesebene das BKA haben den mittleren Dienst abgeschafft, so dass das (Fach-)Abitur bei der zweigeteilten Laufbahn (gehobener und höherer Dienst) als Voraussetzung für den Einstieg in die Ausbildung gilt.⁵⁷ In den übrigen Bundesländern gibt es weiterhin eine dreigeteilte Laufbahn, so dass auch Anwärter*innen mit einem Realschulabschluss ihre Ausbildung im mittleren Dienst beginnen (vgl. Groß et al. 2008: 25; Schnell/Schäfer 2019: 79). Doch auch dort können Polizeianwärter*innen einen dreijährigen Bachelorstudiengang (bzw. Diplom) absolvieren, um direkt im gehobenen Dienst einzusteigen (vgl. Kemme et al. 2022: 147). Laut Wilz weisen „die Zusammensetzung der Organisationsmitglieder und die Verfahren der Rekrutierung der Polizei [...] auf eine zunehmende, auch explizit von der Organisation angestrebte Professionalisierung im Sinne einer Höherqualifikation der Organisationsmitglieder hin“ (Wilz 2012: 121). Allerdings können die

⁵⁶ So arbeitete der Historiker Jessen heraus, dass einer der lokalen Polizeireformer bereits 1904 forderte „die Polizei müsse sich vom ‚Handwerk‘ zur ‚Wissenschaft‘ entwickeln“ (Jessen 2003: 31).

⁵⁷ Um die Anzahl der Polizeianwärter_innen zu vergrößern wirbt die Polizei NRW ab 2021 unter dem Motto „Realschüler zur Polizei“ um Bewerber_innen mit mittlerem Bildungsabschluss, die an Berufskollegs für das anschließende Studium qualifiziert werden sollen. Die zweigeteilte Laufbahn wird dabei beibehalten (vgl. Landesregierung NRW 2021; Polizei NRW 2021b).

Lern- und Lehrbedingungen in der Polizei nicht mit denen eines klassischen akademischen Studiums verglichen werden. Zwar stehen Fachhochschulen (gehobener Dienst) im Gegensatz zu Berufsakademien (mittlerer Dienst) unter der Aufsicht eines Kultusministeriums und nicht der Innenministerien (welche mit vielen Polizeibediensteten besetzt sind) (vgl. Jasch 2019: 238),

„[d]och auch an Fachhochschulen können die Organisationsstrukturen so ausgestaltet sein, dass polizeiliche Hierarchien und nicht das akademische Fachwissen über die Geschichte der Einrichtung entscheiden“ (Jasch 2019: 238).

Außerdem sind auch nicht alle Lehrkräfte und Prüfende selbst wissenschaftlich ausgebildet (vgl. Kersten 2014: 54; Jasch 2019: 241). Kersten spricht diesbezüglich von der „selbstgenügsame[n] Tradition („Polizisten lernen von Polizisten, was diese von Polizisten gelernt haben““ (Kersten 2014: 55).⁵⁸ Dadurch „fehlt eine Metaebene für die Deutung der Alltagsphänomene“ (Behr 2018: 58). Anstelle wissenschaftlich fundierter Theorie und Reflexionsprozesse werden bspw. Erfahrungen, rechtliche Grundlagen sowie verfestigte Routinen zur Deutung sozialer Prozesse herangezogen (vgl. Behr 2018: 58).

3.3 Kontroversen der Polizei(kultur)forschung

Bereits ab dem ersten Drittel des 18. Jahrhunderts existierte im deutschsprachigen Raum eine Polizeiwissenschaft, welche jedoch „den Charakter einer allgemeinen Verwaltungslehre“ (Neidhardt 2006: 243) hatte, da sie – im Gegensatz zu der modernen Polizeiwissenschaft – mit „einem noch deutlich weiteren Polizeibegriff im Sinne von ‚Zustand des Gemeinwesens, gute Ordnung‘“ (Neidhardt 2006: 243) arbeitete. Die folgende Darstellung widmet sich jedoch nicht dieser historischen Polizeiwissenschaft, sondern der sozialwissenschaftlichen Forschung der letzten 50 Jahre. Anhand der rückblickenden Literatur wird deutlich, dass es keine einheitliche Forschungsperspektive gab und gibt. Es lassen sich Abgrenzungen der *empirischen Polizeiforschung* (so ihre Selbstbezeichnung) von der *kritischen Polizeiforschung* finden (vgl. Künkel 2014b: 77). Außerdem wird auch die Frage verhandelt, ob Forschung *über* oder *für* die Polizei erfolgt (vgl. exemplarisch Liebl 2008; Ohlemacher 2003; Reichertz 2003). Diese Punkte werden im Zuge der folgenden kursorischen Aufarbeitung der Polizeiforschung der letzten 50 Jahre aufgegriffen.

Zu Beginn dieses Zeitraums verlagerte sich der Schwerpunkt der polizeibezogenen Forschung von Kriminalität auf „staatliche Instanzen und ‚Kriminalisierung‘“ (Ohlemacher 2006: 220). „Einhergehend mit einem wachsenden Misstrauen gegen Herrschaftsstrukturen“ (Ohlemacher 2006: 220) rückten polizeiliches Handeln und dessen Folgen Ende der 1960er Jahre in den Fokus des Interesses von Sozialwissenschaftler*innen, wie Feest, Blankenburg, Brusten und Lautmann (vgl. Ohlemacher 2003: 379, 2006: 220). Damit begann die Geschichte der Polizeiforschung in Deutschland als kritische Forschung *über* die Polizei. Das Ziel der genannten Forscher*innen war es, einen „Beitrag zur Demokratisierung der Polizei und deren Integration in die Gesellschaft“ (Ohlemacher 2003: 379) zu leisten. Ihre Analyse polizeilicher Handlungsstrategien wird dafür verantwortlich gemacht, dass die Polizei weiterer Forschung seitens unabhängiger Wissenschaftler*innen ablehnend gegenüberstand. So war der Feldzugang laut Ohlemacher für etwa 20 Jahre lang für weitere wissenschaftliche Untersuchungen unabhängiger Forschender deutlich erschwert (vgl. Ohlemacher 2003: 379). Bis Mitte der 1990er Jahre waren die „Nachwirkungen [...] zu spüren“ (Ohlemacher 2003: 379). Künkel kritisiert in einem Artikel mit dem Untertitel „Eine Replik zur Debatte um kritische Polizeiforschung“ mit Verweis auf die o. g. Autoren:

⁵⁸ In diesem Zusammenhang war die lückenhafte Entnazifizierung der Polizei nach 1945 fatal (vgl. Schulte 2017: 26).

„Statt strukturelle Ursachen zu benennen, die für die polizeiliche Mauer des Schweigens gegenüber Wissenschaft verantwortlich sind, betont die ‚empirische Polizeiforschung‘ regelmäßig die negativen Konsequenzen von kritischer Forschung (z. B. Ohlemacher 1999, Reichertz 2003)“ (Künkel 2014b: 81).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es im Spezialdiskurs um Polizeiforschung zu einem Gegensatz zwischen kritischer und empirischer Polizeiforschung kam – denn beide Stränge bedienen sich sozialwissenschaftlicher empirischer Methoden. Die Studie von Feest und Blankenburg (1972) wird gar als „Klassiker[.]“ der empirischen Polizeiforschung“ (Ohlemacher 2003: 378) bezeichnet. Ausgehend von der Vorstellung, Wissenschaft solle stets neutral und unvoreingenommen an ihren Forschungsgegenstand herangehen (vgl. Weber 1968: 229–277; Schnell et al. 2008: 90), betrachten Vertreter*innen der empirischen Polizeiforschung ihre Arbeit als „perspektivenneutrale Deskription und Analyse der Arbeit von Schutz- und Kriminalpolizisten“ (Reichertz 2003: 37).⁵⁹ Mittlerweile findet man jedoch unter dem Dach des *Arbeitskreises Empirische Polizeiforschung* auch Arbeiten, die nicht mehr perspektivneutrale, sondern auch rassismuskritische Polizeiforschung betreiben. Die alten Grenzen scheinen zu verschwimmen.

Dass die zweite vorhin erwähnten Frage – ob Polizeiforschung als Forschung *über* oder *für* die Polizei erfolgt – eine Relevanz in diesem Strang des sozialwissenschaftlichen Spezialdiskurses spielt, kann dadurch erklärt werden, dass Polizeiforschung ab Mitte der 1970er bis zum Beginn der 1990er Jahre von polizeilichen Behörden abhängig war; entweder durch entsprechende Aufträge oder weil an polizeilichen Fachhochschulen selbst geforscht wurde (vgl. Ohlemacher 2006: 221; Reichertz/Schröder 2003: 27). Reichertz und Schröder bezeichnen diese Auftragsforschung „als Forschung zur Unterstützung der praktischen Polizeiarbeit [...], also als Forschung für die Polizei“ (Reichertz/Schröder 2003: 27).

„Erst Ende der 80er Jahre keimte dann wieder eine polizeiuabhängige⁶⁰ Polizeiforschung auf, an deren Entwicklung auch wir beteiligt waren und sind. Diese Forschung verstand sich deutlich als Forschung über die Polizei, ohne den gesellschaftskritischen Akzent wieder aufzugreifen“ (Reichertz/Schröder 2003: 27).

Mit „wir“ ist in dem Zitat die „Projektgruppe Empirische Polizeiforschung“ (Reichertz 2003: 34, Fn. 16) gemeint, welche sich zunächst an der Universität Hagen und später (ab 1992) an der Universität Duisburg-Essen verortete und zu verschiedenen Fragestellungen forschte (für eine Auflistung s. Reichertz 2003: 34–35). Dabei handelte es sich nicht um die einzige Arbeitsgruppe, die sich wissenschaftlich mit der Polizei auseinandersetzte. Der „Arbeitskreis Innere Sicherheit“ (AKIS) beschäftigte sich ebenfalls (u. a., aber nicht ausschließlich) mit der Polizei (vgl. Ohlemacher 2006: 223). Außerdem gründete sich bereits Mitte der 1970er an der Freien Universität Berlin eine Arbeitsgruppe, aus welcher das Institut für Bürgerrechte & öffentliche Sicherheit e.V. hervorging. Dieses ist mittlerweile an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelt und gibt seit 1978 die Zeitschrift „Bürgerrechte & Polizei/CILIP“ heraus (vgl. Institut für Bürgerrechte & öffentliche Sicherheit e.V. o. J., o. J.b; Ohlemacher 2006: 221).

Polizei als Forschungsbereich hat jedoch „im sozialwissenschaftlichen Diskurs lange Jahre nur ein Schattendasein gefristet. Im Verlauf der 90er Jahre setzte eine verstärkte Forschung zu diesen Themenbereichen ein“ (Lange 2003: 428). Mitte der 2000er Jahre bezeichnete Ohlemacher die

⁵⁹ An dieser Stelle sei auf Kapitel 2 verwiesen, in dem ausführlich dargelegt wird, dass Wissenschaftler_innen grundsätzlich nicht neutral sein können, weil sie nicht außerhalb der Gesellschaft stehen und damit über situiertes Wissen verfügen. Die Reflexion des situierten Wissens ist jedoch unabdingbar für eine transparente Forschung. Siehe dazu auch Kapitel 5.

⁶⁰ Allerdings ist zu bezweifeln, ob eine Forschung, die nur mit ausdrücklicher Erlaubnis der zu beforschenden Organisation einen Feldzugang erhält, komplett unabhängig sein kann. So berichtet Reichertz (vgl. 2011: 10) selbst, dass sein Feldzugang nur aufgrund eines Polizisten gelang, der für Reichertz bürgte und seinen Kolleg_innen u. a. die Neutralität der Forschung zusicherte.

empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland als eher „schwach ausgeprägt“ (Ohlemacher 2006: 222). Die zitierte Literatur, welche die Entwicklungen der Forschung zu Polizei in Deutschland nachzeichnet, ist mittlerweile nicht mehr ganz aktuell. In der Zwischenzeit wurden weitere Forschungsprojekte – sowohl an Universitäten als auch an Polizeihochschulen – durchgeführt. Allerdings fehlt es nach wie vor

„an einer kontinuierlichen Forschung über die Polizei an externen Forschungseinrichtungen. Zwar wachse die Anzahl publizierter Arbeiten im Bereich der empirischen Polizeiforschung. Die Polizei lässt sich jedoch vor allem im Bereich sensibler Themen nach wie vor als ‚Black Box‘ bezeichnen“ (Kemmer et al. 2022: 146).

Die Zunahme von Publikationen, die Verstetigung bisheriger und Etablierung neuer Arbeitszusammenhänge veranlasst eine Institutionalisierung der Polizeiforschung anzunehmen. Als erste Anzeichen dieser betrachtete Neidhardt die Zeitschrift „Polizei und Wissenschaft“ und de[n] Lehrstuhl für Kriminologie und Polizeiwissenschaft an der Universität Bochum“ (Neidhardt 2006: 244). Mittlerweile kann an der Ruhr-Universität-Bochum ein Master-Abschluss in „Kriminologie, Kriminalistik und Polizeiwissenschaft“ erworben werden (vgl. RUB 2023). Auch der im Jahre 1999 durch Karlhans Liebl und Thomas Ohlemacher gegründete Arbeitskreis „Empirische Polizeiforschung“ (vgl. Liebl 2008: 68), welcher – erweitert um weitere Forschende – bis heute ca. jährlich eine Tagung mit wechselnden thematischen Schwerpunkten organisiert, kann als Zeichen für eine Institutionalisierung der polizeiwissenschaftlichen Forschung in Deutschland gedeutet werden. Dennoch handelt es sich bei der Polizeiwissenschaft nicht um eine etablierte, eigenständige wissenschaftliche Disziplin (vgl. Nägel/Vera 2020). Für die Polizeiforschung gibt es keinen Zusammenhang, „der durch gemeinsame Fragestellungen oder geteilte Konzepte integriert ist“ (Weißmann 2023: 19). Vielmehr wird die Polizeiforschung aus verschiedenen Disziplinen heraus betrieben, u. a. Kriminologie, Psychologie, Geschichts-, Politik- und Verwaltungswissenschaft sowie Organisationssoziologie und Organisationskulturforschung (vgl. Weißmann 2023: 19; Heidorn 2011: 33). Zu Letzterer gehören die im deutschsprachigen Raum vielfach rezipierten Arbeiten von Rafael Behr (u. a. 2000, 2006) zu Cop Culture und Polizeikultur.⁶¹

Polizeikultur resultiert laut Behr (vgl. 2003: 184, 187, 190, 2000: 238) aus der theoretischen Orientierung an Handlungsethik, die von oben nach unten wirken soll, also von den höheren Hierarchieebenen ausgeht. Sie bringt Leitbilder hervor, die sich an politisch Erwünschtem orientieren. An der Basis, also in den unteren Hierarchieebenen der Polizeiorganisation, entsteht hingegen Cop Culture. Die daraus hervorgehenden Handlungsmuster richten sich „eher nach den praktischen Erfahrungen der street cops“ (Behr 2003: 190) und können als konträres Modell zur Theorie der Polizeiarbeit betrachtet werden (vgl. Behr 2003: 187, 2006: 29). „Die Polizeikulturforschung attestiert für die Polizei hegemoniale Männlichkeitsstrukturen, die in verschiedenen Bereichen des Organisationsalltags sichtbar werden“ (Hunold 2019: 51; vgl. Behr 2000, 2006). Während Hunold diese Diagnose mit ihrer ethnographischen Forschung bestätigt (vgl. Hunold 2019: 66), werden von Müller et al. (2007: 50) Zweifel geäußert; sie sprechen auf Basis ihrer Studie zu Geschlechterkonstruktionen

⁶¹ Behr (früher selbst Polizist und mittlerweile Professor für Polizeiwissenschaften mit den Schwerpunkten Kriminologie und Soziologie an der Akademie der Polizei Hamburg) hatte den aus dem angloamerikanischen Raum entnommenen Begriff Cop Culture (vgl. Waddington 2011) für die Polizeiforschung in Deutschland erstmalig thematisiert und analysiert (vgl. Feltes 2006: 551). Grundlage dafür bildete eine ethnographische Studie, für die er „300 Stunden teilnehmende Beobachtung über einen Zeitraum von August 1995 bis August 1996“ (Behr 2000: 26) bei einer Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit (BFE) der Bereitschaftspolizei sowie auf einem Polizeirevier in Hessen absolvierte sowie 16 von ihm durchgeführte Interviews (vgl. Behr 2000: 25–26). Einige Jahre nach Veröffentlichung dieser Studie erschien ein weiteres Buch, welches keine neue empirische Grundlage enthielt, sondern auf den „bisherigen Erfahrungen und Beobachtungen bei der Polizei und im Umgang mit Polizisten und Polizistinnen“ (Behr 2006: 11) basierte.

im Organisationswandel von der „Erosion traditioneller Männlichkeit“ in der Polizei. Für Behr hingegen ist „Cop Culture [...] nach wie vor androzentrisch“ (Behr 2017b: 542). Er beschreibt cop culture zudem als „ethnozentrisch“ und „institutionspatriotisch“ (Behr 2006: 40–41). „Ethnozentrisch“ meint, dass migrantisch gelesenen Polizist*innen zunächst mit Vorbehalten begegnet wird. Beim letzten Punkt („institutionspatriotisch“) geht es um Assimilation durch die Unterordnung aller (unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit etc.) unter die institutionellen Regelungen, so dass es zu Homogenität kommt (d. h. Unterschiede werden beseitigt und nicht wie beim Diversity-Management betont) (vgl. Behr 2006: 40–41). Die Polizeikultur hingegen würde Behr „zwar nicht als androzentrisch und auch nicht per se als ethnozentrisch bezeichnen, wohl aber als Homogenitäts- und auch als Dominanzkultur“ (Behr 2006: 41). Letzteres meint, dass alle Mitglieder sich der Polizeikultur unterwerfen müssen „und zwar mit der Konsequenz, im Falle der Nichtbeachtung marginalisiert zu werden“ (Behr 2006: 41), wobei dennoch ein „gewisser Spielraum für Rollenausgestaltung“ (Behr 2006: 41) bestünde.

Trotz der ausführlichen Beschreibungen von Cop Culture bleibt der Kulturbegriff, mit dem gearbeitet wird, schwammig. Dies ist kein spezifisches Defizit der Polizeiforschung; so attestiert Kühl generell eine „terminologische Beliebigkeit bei der Verwendung des Begriffs Organisationskultur“ (Kühl 2018: 9). Entsprechend kritisiert der Ethnologe Müller (vgl. 2014: 9) verschiedene Studien der Polizeikulturforschung dafür, dass diese ein zu enges und mittlerweile veraltetes (funktionalistisches) Verständnis von Kultur nutzen sowie dass ein „doppelter Begriff von Kultur als Polizeikultur und als Alltagskultur zu Unschärfe in der Analyse führt“ (Müller 2014: 12). Eine weitere Kritik bezieht sich auf Behrs Ansatz der Theoretisierung von Handlungsmustern als Kultur. Laut Müller (vgl. 2014) erschwert ein starrer Kulturbegriff Überlegungen zu Veränderungen, da ein kompletter Wandel der Kultur ein so grundlegendes Unterfangen wäre, dass dieses Vorhaben fast unerreichbar erscheint. Kritik erfolgt auch im Hinblick auf die Anwendungsmöglichkeiten der Polizeikulturtheorie. Künkel zufolge sind Untersuchungen polizeilicher Berufskultur nicht dazu geeignet, um bspw. Phänomene wie Diskriminierung zu analysieren, da diese Forschungskomplexe „mit dem Konzept ‚Kultur‘ unzureichend erfasst“ (Künkel 2014a: 267) werden.

3.4 Zwischenfazit: Polizeiverständnis und -forschung in dieser Arbeit

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Institution der Polizei sich im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen wandelt. Damit verändern sich auch Organisationsstrukturen, bspw. mit der Entstehung von Positionen mit präventiven Tätigkeiten ab den 1980er Jahren (wie unter 3.1 gezeigt wurde) oder mit der zunehmenden Akademisierung der Polizei (3.2). Gleichzeitig zeigt sich auch Widerstand gegen diesen Wandel in der Polizei. Der hohe Stellenwert von Erfahrungswissen und das damit verbundene Primat der Praxis reproduzieren althergebrachte Routinen und erschweren die Nutzung wissenschaftlichen Wissens. Nach der Darstellung des Verständnisses von Polizei und Polizeiforschung in Deutschland im wissenschaftlichen Diskurs, widmet sich das Zwischenfazit einer Selbstpositionierung in diesem Spezialdiskurs. Es geht um die Frage an welche Diskursstränge diese Arbeit anschließt.

Zunächst einmal wird die *Polizei als Institution und Organisation im Sicherheitsdispositiv* verstanden. Mir geht es dabei um ein Verständnis der Polizei, das der dispositivanalytischen Forschungsperspektive dieser Arbeit angemessen ist. Aus diesem Grund habe ich mich dagegen entschieden, organisationssoziologische Ansätze in ihrer Tiefe zu rezipieren, gleichwohl ich die Polizei *auch* als Organisation begreife. So ist bspw. die Diskussion, ob es sich bei der Polizei um einen eigenen besonderen Organisationstyp handelt, für meine Arbeit nicht weiterführend, da die Besonderheiten der Polizei bereits hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Bedeutung herausgearbeitet wurden. Auch

wird der Ansatz die Polizei als Human Service Organization (HSO) zu kategorisieren nicht weiterverfolgt. Denn auch wenn einige der Charakteristika von HSO auf die Polizei zutreffen, so stellt sich die Frage inwiefern diese weitreichende Beschreibung (die u. a. auch Krankenhäuser und Kindergärten umfasst), einen analytischen Mehrwert für mein Forschungsvorhaben mit sich bringt. Meine Forschungsperspektive hingegen ermöglicht die Untersuchung von Machtverhältnissen und macht die Einbettung der Polizei in die Gesellschaft stark. Durch diese theoretische Rahmung besteht keine Gefahr, sich in detaillierten Untersuchungen eines Teilbereiches der Polizei zu verlieren ohne den Rückbezug zu den gesellschaftlichen Machtverhältnissen herzustellen.⁶²

Der *Kulturbegriff (in der Polizeiforschung)* kann kontrovers diskutiert werden. Ich habe mich entschieden den Kulturbegriff, wie er im Abschnitt 3.3 dargestellt wurde, nicht weiter zu verwenden. Der Grund liegt u. a. in der Schwammigkeit dieses Begriffs. Auch den Wissenschaftler*innen aus der Polizeikulturforschung ist dieses Problem bewusst. So bezeichnet Behr den Kulturbegriff als „derart unpräzise [...], dass er sich allen möglichen Konnotationen andient“ (Behr 2003: 183). Vera und Jablonowski sprechen von einem „schwer greifbare[n] Konzept“ (Vera/Jablonowski 2017: 476). Während Behr sich zur Präzisierung auf einen soziologischen Kulturbegriff nach H.-G. Soeffner⁶³ bezieht (vgl. Behr 2000: 227, 2003: 179), rekurren Vera und Jablonowski (vgl. 2017: 476) auf eine Definition des Ethnologen C. A. Schmitz und stützen damit das aus rassismuskritischer Sicht problematische⁶⁴ Alltagsverständnis von Kultur als „die speziellen, historisch entstandenen, zu einer komplexen Gesamtheit vereinten Merkmale eines Volkes bzw. einer Volksgruppe“ (Vera/Jablonowski 2017: 476; bezugnehmend auf: Schmitz 1963: 32).

Gleichwohl ich den Kulturbegriff aus der Polizeiforschung nicht übernehme, folgt daraus keineswegs eine Ablehnung der von Behr (und anderen Forschenden) herausgearbeiteten empirischen Ergebnisse (bspw. zur Relevanz von Erfahrungswissen). Diese Ergebnisse sowie die Einblicke ins Feld mittels ausführlich zitierter Beobachtungsprotokolle und Interviewabschnitte stellen einen hilfreichen und wichtigen Einblick in die Organisation und Institution der Polizei dar. Das, was Behr und andere Polizeikulturforscher*innen als Cop Culture sowie Polizeikultur theoretisieren, fasse ich im Sinne der dispositivanalytischen Forschungsperspektive und in Anlehnung an Künkel als Subjektivierungen sowie auch als nicht-diskursive Praktiken (vgl. Künkel 2014a: 279).

Eine Forschung, die die Polizei als Institution und Organisation im Sicherheitsdispositiv begreift und anstelle mehrdeutiger Begriffe wie dem der Kultur die konkreten Strukturen, Aufgaben, Routinen, Diskurse und nicht-diskursive Praktiken untersucht, kann wohl als *kritische empirische Polizeiforschung* betrachtet werden – sofern das Wording aus der Abgrenzung innerhalb des Spezialdiskurses der Polizeiforschung übernommen werden soll. Vor dem Hintergrund dessen, dass auch die kritische Polizeiforschung empirisch arbeitet, erscheint der Zusatz „empirisch“ überflüssig, wird jedoch zunächst beibehalten, um Missverständnisse zu vermeiden.

In Anlehnung an Reichertz möchte ich betonen, dass es mir um Forschung *über* die Polizei geht und nicht *für* die Polizei, gleichwohl die Forschungsergebnisse dazu genutzt werden könnten, die

⁶² Ich halte es jedoch keineswegs für falsch einen Teilbereich der Polizei zu untersuchen; nichts anderes tut diese Arbeit, die sich primär mit der Streifenpolizei sowie mit Positionen, die mit so genannten ‚interkulturellen Aufgaben‘ betraut sind, befasst (ausgespart werden hingegen der höhere Dienst, die Bereitschaft- und Wasserschutzpolizei, die Reiterstaffel und viele weitere Bereiche; für Details zur Erhebungsstrategie s. Kapitel 5.2.1).

⁶³ „Kultur in diesem Sinne ist also weder bloße Instanz oder unveränderlich vorgegebene Symbolwelt noch frei schwebende, ästhetisch reflexive Einstellung, sondern jener Bedeutungsrahmen, in dem Ereignisse, Dinge, Handlungen, Motive, Institutionen und gesellschaftliche Prozesse dem Verstehen zugänglich, verständlich beschreibbar und darstellbar sind“ (Soeffner 1988: 12; zitiert nach: Behr 2000: 227).

⁶⁴ Siehe hierzu Kapitel 2.4.

polizeiliche Arbeit zu verbessern. Eine Forschung über die Polizei „untersucht die polizeiliche Handlungslogik, folgt ihr aber nicht, sie untersucht das Geschäft der Polizei, betreibt es aber nicht selber“ (Reichertz 2003: 50). Dass diese Arbeit sich empirisch mit der Polizei (oder konkreter: mit Teilen der Polizei) auseinandersetzt, wurde hinreichend erklärt, doch was wird unter einer kritischen Polizeiforschung verstanden? Laut Künkel geht „eine kritische Polizeiforschung [...] über das Verstehen der Polizeikräfte hinaus und problematisiert gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ (Künkel 2014a: 268). Zudem zielt sie „nicht auf individualisierende Schuldzuweisungen ab. Vielmehr geht es darum, Praktiken und Denkweisen innerhalb bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse zu verstehen und so einen Abbau bestehender Machtverhältnisse anzuregen“ (Künkel 2014b: 82). Aus diesem Verständnis der Polizeiforschung heraus habe mich für die dispositivanalytische Perspektive entschieden.

4 Wissenschaftlicher Diskurs zu ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei – Annäherung an den Forschungsgegenstand

Wie bereits bei der Annäherung an das Forschungsfeld (Kapitel 3) deutlich wurde, lässt sich aufgrund der Praxisnähe von Teilen der Polizeiforschung keine klare Trennung zwischen Wissenschaft und Forschungsfeld ziehen. Dadurch wird eine Auseinandersetzung mit dem wissenschaftlichen Spezialdiskurs zur ‚interkulturellen Öffnung‘ (IKÖ) für die Annäherung an den Forschungsgegenstand umso wichtiger.

‚Interkulturelle Öffnung‘ wird in der wissenschaftlichen Literatur „als eine Anpassung von Institutionen, Behörden und Verwaltungen an die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft“ (Lima Curvello 2010: 96) begriffen. In den letzten beiden Jahrzehnten sind zahlreiche Publikationen zu IKÖ erschienen. Kommunale Verwaltungen und öffentlicher Dienst stehen dabei insbesondere im Fokus der Forschungsliteratur (bspw. in: Remmo 2010; Uske et al. 2014; Neubach 2016; Filsinger 2017; Baumann et al. 2019; Germershausen/Kruse 2021). Diese Forschung erfolgte wenige Jahre, nachdem IKÖ im Nationalen Integrationsplan forciert wurde.⁶⁵ IKÖ wird dort – verstanden als Qualifizierung der Mitarbeitenden sowie Veränderung ihrer Zusammensetzung hin zu einer „Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund“ – als (neues) Instrument der Integration gehandelt (vgl. Die Bundesregierung 2007: 24).⁶⁶ Die politische Anerkennung von Deutschland als Einwanderungsland sowie der damit zusammenhängende Wandel in der Integrationspolitik eröffnete somit ein neues Forschungsfeld. Das Konzept ‚interkultureller Öffnung‘ existierte jedoch bereits zuvor in den sozialen Diensten und wurde aus dem Spezialdiskurs der sozialen Arbeit heraus auch auf kommunale Verwaltungen bezogen. Die Etablierung des Begriffs und der Konzeption ‚interkultureller Öffnung‘ erfolgte Mitte der 1990er Jahre durch Hinz-Rommel (1995a), dessen Empfehlungen bis heute relevant für die „Begründung, Initiierung und Implementierung von Konzepten Interkultureller Öffnung in mittlerweile nahezu allen Sektoren öffentlich verantworteter Organisationen“ (Griese/Marburger 2012: 2) sind. Laut Hinz-Rommel existieren zur ‚interkulturellen Öffnung‘ einer Organisation zwei Wege: „Vermittlung bzw. Erwerb interkultureller Kompetenz in Aus- und Fortbildung“ sowie die „Einstellung ausländischer bzw. bikulturell kompetenter Mitarbeiter“ (Hinz-Rommel 1995b: 10). Die zeitliche Reihenfolge seiner (bezugnehmend auf die soziale Arbeit) veröffentlichten Publikationen sind ein Zeugnis für die Logik der Wahrnehmung und Lösung von Problemen sowie der Zielfindung in diesem Bereich (vgl. Griese/Marburger 2012: 13). So erschien vor dem Sammelband zu ‚interkultureller Öffnung‘ (Barwig/Hinz-Rommel 1995) eine Monografie zu ‚interkultureller Kompetenz‘ (Hinz-Rommel 1994), d. h. zunächst stand die Qualifizierung der Mitarbeitenden im Vordergrund und dann erst wurde die strukturelle Ebene in den Blick genommen und „individuelles und organisationales Lernen miteinander verknüpft“ (Griese/Marburger 2012: 13). Ziel ‚interkultureller Kompetenz‘ war es, „Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden“ (Riehle 2001) zu beheben. Entsprechend bildeten

„Migranten‘ [...] die Objekte des Verwaltungshandelns, auf die sich die Verwaltungen und ihre Beschäftigten in besonderer Weise einzustellen hätten, die wiederum automatisch als ‚nicht-migrantisch‘

⁶⁵ So taucht der Begriff der ‚interkulturellen Öffnung‘ insgesamt 53 Mal auf den 202 Seiten dieses Dokuments auf (vgl. Die Bundesregierung 2007).

⁶⁶ Der Migrations- und Rassismusforscher Mark Terkessidis plädiert dafür, dass „Interkultur“ das einseitige Integrationskonzept ersetzen soll, welches nur Forderungen an die migrantisch gelesene Bevölkerung stellt. Stattdessen soll Diskriminierung in den Institutionen, welche als Barriere fungiert, beseitigt werden. „Das Ziel ist eine Evolution der Institutionen im Hinblick auf die neue Vielfalt der Gesellschaft“ (Terkessidis 2010: 9). Die Benennung des Konzepts als „Interkultur“ ist keinem Zufall geschuldet, Terkessidis nutzt den Begriff, weil dieser in Deutschland bereits „ein wenig als der Kontrahent der schlecht-normativen Vorstellung von Integration fungiert – vor allem im Begriff der ‚interkulturellen Öffnung‘“ (Terkessidis 2010: 130).

imaginiert wurden. Als Mitglieder öffentlicher Verwaltungen kamen Menschen aus eingewanderten Familien im Gedanken der Interkulturellen Öffnung erst in einem zweiten Schritt ins Spiel. Die Frage ihrer Beschäftigung wurde im Zusammenhang mit ihnen zugeschriebenen ‚interkulturellen Kompetenzen‘ relevant, die als notwendig erachtet wurden, um die beschriebenen ‚Kommunikationsprobleme‘ mit dem migrantischen Publikum zu bewältigen“ (Lang 2019: 21).

Allerdings wurde IKÖ auch schon in früheren Schriften der sozialen Arbeit breiter gefasst und als Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit begriffen (vgl. Filtzinger 1995: 113). Dass ‚interkulturelle Öffnung‘ ursprünglich auf mit sozialer Arbeit befasste Organisationen bezogen wurde, hängt mit der historischen Entwicklung des Konzepts der ‚Interkulturalität‘ zusammen. Dieses nahm seinen Ursprung in der ‚interkulturellen Pädagogik‘, welche zunächst in den alten Bundesländern in den 1960er- und 1970er-Jahren unter der Bezeichnung ‚Ausländerpädagogik‘ eingeführt und diskutiert wurde (vgl. Filtzinger 1995: 111; Jungk 2001: 99–100; Nohl 2014: 11). Eine zentrale Kritik im Diskurs zu IKÖ fokussierte die Sonderdienste für Migrant*innen. Diese in den 1960er bis 1980er Jahren entwickelten, auf die ehemaligen Anwerbeländer begrenzten und nach Nationalitäten getrennten Beratungsstellen entsprachen nicht mehr der zunehmenden migrantischen Diversität (vgl. Hinz-Rommel 1995a: 131, 1995b: 11–13). Aus dieser Kritik heraus erfolgte die Forderung nach der Integration der Beratung für Migrant*innen in die Regelstrukturen; folglich wurde eine ‚interkulturelle Öffnung‘ der Verwaltungen gefordert. Mit dieser Entwicklung aus der sozialen Arbeit heraus nahm das Konzept der IKÖ einen anderen Ursprung als Diversity-Management (DiM), welches aus dem privatwirtschaftlichen Sektor der USA stammte, mittlerweile aber auch von öffentlichen Einrichtungen, wie Hochschulen, aufgegriffen wurde (vgl. Bühmann 2020: 93–104; Lang 2019: 23).

Nachdem hier einführend aufgezeigt wurde, wie das Konzept der ‚interkulturellen Öffnung‘ (jenseits der Polizei) zustande kam und wie es im wissenschaftlichen Spezialdiskurs definiert wird, fasse ich im Folgenden – dieser Definition folgend – zunächst Forschung zu ‚interkultureller Kompetenz‘ zusammen (4.1), bevor ich mich der Anwerbung und Beschäftigung migrantischer Polizist*innen (4.2) zuwende. Da diese beiden Aspekte im politischen Diskurs als Mittel zur Reduktion von polizeilichem Rassismus betrachtet werden (vgl. Deutscher Bundestag 2013: 862), folgt im Anschluss ein Kapitel, welches sich mit Rassismus im polizeilichen Umgang mit der Bevölkerung befasst (4.3). Abschließend ziehe ich Schlüsse für meine eigene – dispositivanalytisch und rassismuskritische – Erforschung ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei (4.4).

4.1 ‚Interkulturelle Kompetenz‘ als individuelles Lernen

Seit dem Werk von Hinz-Rommel (1994) – laut Mecheril „eine der ersten und meistzitierten Publikationen zum Thema interkulturelle Kompetenz im deutschsprachigen pädagogischen Diskurs“ (Mecheril 2013: 15) – sind zahlreiche weitere Publikationen zu ‚interkultureller Kompetenz‘ erschienen. Dazu gehören verschiedene Sammelbände sowie Lehr- und Handbücher (bspw. Straub et al. 2007; Auernheimer 2008; Otten et al. 2007a, 2007b; Griese/Marburger 2012; Vanderheiden/Mayer 2014; Moosmüller 2020). IKK wird nicht nur bezogen auf kommunale Verwaltungen und soziale Dienste, sondern auch für andere Bereiche und Zielgruppen erforscht, etwa Kindertagesstätten (vgl. Lamm 2017), Schüler*innen (vgl. Kimmelman/Schropp 2016), Lehrer*innen (vgl. Bender-Szymanski 2008), Jurist*innen (vgl. Weis-Dalal 2021) sowie auch die Polizei (u. a. Leenen et al. 2002; Atali-Timmer 2021). Im angloamerikanischen Raum sind bereits ab den 1980er Jahren verschiedene Publikationen zu IKK entstanden (bspw. Chen 1987; Collier 1989). Dazu gehören auch einige Handbücher, die als Überblickswerke fungieren (bspw. Wiseman/Koester 1993; Landis et al. 2003; Deardorff 2009; Bennett 2015). Im deutschsprachigen Raum hat insbesondere der mittlerweile emeritierte Prof. Wolf Rainer Leenen (ehemaliger Leiter des Forschungsschwerpunkts „Interkulturelle Kompetenz“ und der Kompetenzplattform „Migration, interkulturelle Bildung und Organisationsentwicklung“ an der Technischen Hochschule Köln) zusammen mit Wissenschaftler*innen

in seinem Umfeld (u. a. Groß, Grosch, Scheitza, Stumpf) viele – auch praxisnahe – Publikationen zu IKK veröffentlicht. Dazu zählen sowohl allgemeine Literatur als auch solche, die IKK für spezifische Berufe wie Polizei, Feuerwehr und Soziale Arbeit beleuchtet (bspw. Grosch et al. 2000; Leenen 2001; Leenen et al. 2002, 2008; Leenen/Groß/et al. 2014; Leenen/Stumpf/et al. 2014; Leenen 2019; Scheitza 2021). In ihrer jüngsten Publikation zeigt sich, dass die von Hinz-Rommel in den 1990er Jahren gesetzte Definition von IKK als „Bestandteil der interkulturellen Öffnung“ (Scheitza/Leenen 2021: 91) selbstverständlich geworden ist. ‚Interkulturelle Kompetenz‘ wird i. d. R. als etwas, das erlernt werden kann, verstanden. In der wissenschaftlichen Literatur werden in diesem Zusammenhang oft Trainings diskutiert (4.1.1). Bezogen auf die Polizei in Deutschland zeigt sich, dass die Entwicklung bzw. Anwendung solcher Trainings und die Erforschung dieser sich in vielerlei Hinsicht überschneidet (4.1.2).

4.1.1 ‚Interkulturelle Kompetenz‘ als Training

Leenen zufolge wurde der Begriff „Training“ Ende der 1980er Jahre „in der deutschen Diskussion um interkulturelle Bildung [...] mit einer gewissen Zurückhaltung verwendet“ (Leenen 2001: 9), Anfang der 2000er Jahre hingegen „inflationär“. Gründe dafür liegen in der Orientierung an beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsformaten sowie an (v. a. US-amerikanischen) Vorbildern. Im angloamerikanischen Raum wird der Themenbereich rund um ‚interkulturelle Kompetenz‘ unter verschiedenen Bezeichnungen (u. a. cultural competence, race equality, racism awareness) bereits länger verhandelt. Trotz einer langen Tradition dieser Trainings – angefangen mit den „multicultural trainings“ in den 1970er Jahren, wurde laut Bennett (2006) wenig Energie darauf verwendet, diese näher zu definieren oder zu evaluieren. In einem Artikel liefert sie einen historischen Überblick und eine Kontextualisierung von Trainings in diesem Themenbereich. Bennett bezieht sich zwar zum Ende des Artikels auf das Gesundheitswesen, die allgemeinen historischen Informationen zu den Trainings sind aber auch für die Polizei relevant: Multicultural trainings setzten auf die Vermittlung von Informationen über ethnische Minderheiten. Ab Ende der 1970er Jahre hat man angefangen, diese Art von Trainings mit den Vorwurf, dass das multiculturalism-Konzept Rassismus verschleierte und soziale Gerechtigkeit nicht ausreichend vermittele, zu hinterfragen (vgl. Bennett 2006: 6). Nach dem 1981 veröffentlichten Scarman Report erhielten die darin empfohlenen ‚race equality trainings‘ zur Verbesserung der Polizeiarbeit einen Auftrieb. Die für die Polizei entwickelten Trainings hatten nicht mehr die ‚Kulturen‘ von Minderheiten im Fokus, sondern orientierten sich mehr an den US-amerikanischen ‚racism awareness trainings‘, die allerdings auf Veränderungen auf individueller Ebene setzen. Einige Organisationen schafften aber auch, Elemente dieser Trainings in Workshops mit einer breiteren Perspektive einzubeziehen und so nicht nur die individuelle, sondern auch die organisationale Ebene anzusprechen. Ab den 1990er Jahren kam mit dem Einbezug weiterer Dimensionen wie Geschlecht und Behinderung die Perspektive des ‚managing diversity‘ auf (vgl. Bennett 2006: 7). Bezugnehmend auf den Report von Tamkin et al. (2002) benennen Bennett und Keating (2008) verschiedene normative Paradigmen, die den ‚race related trainings‘ im Vereinigten Königreich (UK) zugrunde liegen:

„reformist – focusing on personal prejudice; assimilationist – emphasising bringing minority groups into the majority culture; pluralist – promoting learning about other cultures; and transformationist – emphasising that racism is embedded in power structures and oppression should be eradicated“ (Bennett/Keating 2008: 54).

Daraus ergeben sich sechs verschiedene Modelle von Trainings, „which included information giving, cultural awareness training, equalities training, anti-racism training and diversity training“ (Bennett/Keating 2008: 54).⁶⁷ Sie kommen zu dem Schluss, dass zur Reduzierung rassistischer Diskriminierung der Schwerpunkt nicht auf der Vermittlung von Wissen über die ‚Kultur‘ der ‚Anderen‘ sein müsste, sondern die Verbesserung professioneller Praxis (vgl. Bennett/Keating 2008: 58).⁶⁸ Im US-amerikanischen Kontext analysierte Jackson mit der Polizei durchgeführte ‚implicit bias trainings‘ und kam zu dem Schluss, dass diese acht Techniken „of non-performative speech acts“ (Jackson 2018: 47) aufweisen, die dazu führen das Potenzial der Trainings zunichte zu machen (vgl. Jackson 2018: 52).

Auch im deutschsprachigen Raum gab es bereits 2001 Kritik seitens postkolonialer Autor*innen an Trainings ‚interkultureller Kompetenz‘. Castro Varela (2001: 30–31) hinterfragte auf der Tagung „Interkulturelle und antirassistische Trainings - aber wie?“ Grundsätze wie den Begriff des ‚Trainings‘ oder den der ‚Kompetenz‘. Sie problematisierte, dass diese Begriffe durch ein von Marktlogik getriebenes Effizienzdenken geprägt sind und Gefahr laufen, Exklusion zu stabilisieren anstatt aufzubrechen. Castro Varela (2007: 159) stellte 2007 fest, dass, obwohl es bei interkulturellen Kompetenztrainings nicht nur um die Kompetenz von Einzelpersonen geht, sondern ‚interkulturelle Kompetenz‘ auch in Organisationen gefordert wird, nach über zehn Jahren interkulturellen Diskurses grundlegende Strukturen gesellschaftlicher Ausgrenzung trotzdem überwiegend unberührt bleiben. Dies könnte aus einer unzureichenden Berücksichtigung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen resultieren. Castro Varela betont, dass

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

Wenn sich ‚interkulturelle‘ Trainings hingegen mit dem Umgang mit dem ‚Fremden‘ befassen oder das statische Verständnis von ‚Kultur‘ bestätigen, so führt dies zur Verfestigung bestehender Machtverhältnisse (vgl. Castro Varela 2009: 165). Kulturalisierende und essenzialisierende Äußerungen in ‚interkulturellen‘ Kompetenztrainings resultieren aus einem statischen Verständnis von ‚Kultur‘, welches zu einer „Grenzziehung zwischen einem ‚Wir‘ und einem den ‚Anderen““ (Castro Varela 2009: 163) führt. Dabei zementiert der Prozess des *Othering* dichotome Gegensätzlichkeiten von Zugehörigkeit und nicht-Zugehörigkeit (vgl. Castro Varela 2009: 164).

4.1.2 IKK in der polizei(wissenschaft)lichen Praxis

Die Literatur zu ‚interkultureller Kompetenz‘ in der Polizei ist in Deutschland von praxisnahen Veröffentlichungen geprägt. Viele Autor*innen waren/sind an der Entwicklung von Aus- und Fortbildungsseminaren zu ‚interkultureller Kompetenz‘ in enger Zusammenarbeit mit Polizeibehörden beteiligt und/oder unterrichten selbst in entsprechenden Modulen in der Polizeiausbildung. Wolf Rainer Leenen (mittlerweile emeritierter Professor der Technischen Hochschule Köln) und seine Arbeitsgruppe arbeiteten zwischen 2003 und 2014 im Rahmen mehrerer Forschungsprojekte mehrfach eng mit der Polizei NRW zusammen und entwickelten für diese Fortbildungen zu ‚interkultureller Kompetenz‘ (vgl. Leenen et al. 2005; Leenen/Groß/et al. 2014).⁶⁹ Ziel der Forschung war es

⁶⁷ Leenen et al. (2002: 102) identifizieren im angloamerikanischen Raum hingegen vier idealtypische Ansätze von Trainings: Anti-Rassismus, Verständigung, Kompetenz und Diversity, wobei das von Bennett und Keating (2008) genannte „race related training“ unter den Anti-Rassismus-Ansatz fällt und das „equalities training“ zum diversity-Ansatz passt.

⁶⁸ Der Artikel referiert zwar eine quantitative Studie im Gesundheitswesen (vgl. Bennett/Keating 2008: 54), die Schlussfolgerung deckt sich aber mit denen anderer Autor_innen (z. B. Castro Varela (2001, 2009)) aus anderen Bereichen.

⁶⁹ Auf die von ihm mitentwickelten Fortbildungen gehe ich im Kapitel 6 ein.

zudem, „das Kriterium ‚Interkulturelle Kompetenz‘ in das Auswahlverfahren der Polizei für Direkteinsteiger zu integrieren“ (Leenen/Stumpf/et al. 2014: 229). Astrid Jacobsen (Professorin an der Polizeiakademie in Niedersachsen) definiert ‚interkulturelle Kompetenz‘ als „die souveräne Teilnahme an einer Vielfalt von Kulturen. Es muss eine Kompetenz sein, die situativ nutzbar ist und nicht auf (vermeintlichem) Wissen über kulturelle Eigenheiten beruht“ (Jacobsen 2011: 160). Der von ihr entwickelte „situative Ansatz“ bedient sich eines ethnographischen Blickes und basiert auf der Analyse der Situation. D. h. sie plädiert dafür, Situationen im polizeilichen Arbeitsalltag jeweils daraufhin zu analysieren, welcher Aspekt (bspw. Geschlecht, Alter oder auch der situative Kontext) gerade relevant wird, um so nicht vorschnell die (tatsächliche oder zugeschriebene) nationale/ethnische ‚Kultur‘ als Erklärvariable in den Vordergrund zu rücken (vgl. Jacobsen 2011: 166–169). Bettina Franzke (Professorin für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW) bezieht sich auf den situativen Ansatz von Jacobsen und plädiert dafür, IKK mittels „critical incidents“ zu vermitteln. Dabei handelt es sich um Situationsbeschreibungen, „bei denen interkulturelle Überschneidungssituationen aus dem Polizeialltag analysiert, reflektiert und für diese kultursensible Herangehensweisen entwickelt werden“ (Franzke 2017: 24; vgl. Franzke/Shvaikovska 2016).⁷⁰ André Schulz (Erster Kriminalhauptkommissar, der mittlerweile an der Akademie der Polizei Hamburg lehrt und forscht) berichtet in seinen Publikationen von der kurzweiligen (2015-2020) Etablierung ‚transkultureller Kompetenz‘ in der Lehre an der Akademie der Polizei in Hamburg (vgl. Schulz 2022: 660–663, 2020). Er grenzt sich von ‚Interkulturalität‘ ab und bezieht sich stattdessen auf „Transkulturalität“, womit ein Verständnis von ‚Kulturen‘ als fluid, dynamisch, offen und wechselseitig durchdringend einhergeht, anstelle der Vorstellung, es handele sich um geschlossene Sphären, die sich nur an den Rändern überschneiden (vgl. Schulz 2022: 655–657).

Das Forschungsfeld zu ‚interkultureller Kompetenz‘ (oder auch ‚transkultureller Kompetenz‘) ist nicht nur sehr praxisnah, wie gerade gezeigt wurde, sondern auch sehr marginal ausgebildet. Bisher wurden IKK-Schulungen in der Polizei in Deutschland nicht systematisch erforscht.⁷¹ Bestehende Studien fokussieren nur einzelne Länderpolizeien (bspw. Kälber/Braun (2011) Niedersachsen oder Frank (2014, 2016) Hessen) und/oder erfolgen mit begrenzten Ressourcen im Rahmen studentischer Abschlussarbeiten. So muss sich bspw. Franzke (2017) zur Darstellung der Evaluation von IKK-Lehre in NRW auf Forschungsergebnisse aus einer unveröffentlichten Bachelorarbeit stützen. Den Ergebnissen dieser Arbeit zufolge begegnen Studierende dem IKK-Teilmodul „mit mäßigen bis geringem Interesse und die Wichtigkeit für den Beruf wird als nicht hoch eingeschätzt“ (Franzke 2017: 15), wobei IKK zeitgleich für eine wichtige Fähigkeit für gute Polizeiarbeit betrachtet wird. Diese Diskrepanz erklärt Franzke mit der, in ihren Augen, unpassenden Prüfungsform im Teilmodul. Die qualitative Interviewstudie von Frank (vgl. 2014: 7), welcher selbst Trainer für ‚interkulturelle Kommunikation‘ ist und Lehr- und Leitungspersonal der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung befragte, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Die Befragten schätzen die Relevanz von IKK als hoch und das Interesse der Studierenden als gering ein, wobei es im Gegensatz zu NRW kein verbindliches Curriculum gibt. Stattdessen greifen die Lehrenden auf individuelle

⁷⁰ Praktische Beispiele bergen – je nach Formulierung – die Gefahr von Othering. So kritisiert Mecheril (vgl. 2013: 19–22) an der (praxisnahen) Literatur zu IKK, dass dort die eigens aufgestellten Prämissen des Kulturverständnisses nicht eingehalten werden: In den theoretischen Teilen wird ‚Kultur‘ zwar als heterogen und nicht determinierend beschrieben, sobald es jedoch um praktische Beispiele und Übungen geht, bleibt von dieser Prämisse nichts mehr übrig. ‚Kultur‘ wird dann durch Beispiele wie „der türkische Vater“ mit Nation bzw. Ethnie verbunden und trägt zum Othering (‚Wir‘ vs. die ‚Anderen‘) bei, was der gesellschaftlichen Komplexität nicht gerecht wird.

⁷¹ Eine Ausnahme stellt ein Teilvorhaben im Forschungsprojekt „ZuRecht“ (2023) dar. Zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Arbeit liegen allerdings noch keine Ergebnisse zu IKK aus dem Projekt vor.

Kenntnisse zurück, die sowohl auf didaktischer als auch auf inhaltlicher Ebene variieren. Kälber und Braun (2011) ermittelten mittels eines quasi-experimentellen Designs, dass ein eintägiges IKK-Training bei einem Teil der Lernziele signifikante Erfolge brachte, überprüfen den Lernerfolg jedoch weder auf Nachhaltigkeit noch auf eine Anwendung in der Polizeiarbeit.

Forschung, die nicht aus der Praxis kommt, ist kaum vorhanden. Eine Ausnahme stellt die Studie von Atali-Timmer (2021) dar. Sie untersuchte „rassismuskritisch relevante[...] Wissensordnungen, die anhand von Bildungsangeboten für Polizist*innen, bezeichnet als ‚Interkulturelle-Kompetenz-Trainings‘ bzw. in Konzepten mit diesem Namen zutage treten“ (Atali-Timmer 2021: 17). Dazu wurden vier problemzentrierte Interviews mit Polizist*innen, die an IKK-Trainings teilnahmen, durchgeführt. Außerdem nahm Atali-Timmer als teilnehmende Beobachterin (und teilweise auch als beobachtende Teilnehmerin) an IKK-Schulungen teil. Sie arbeitete u. a. heraus, dass Polizist*innen dem Wissen von Kolleg*innen mehr vertrauen, als dem von externen Lehrenden. Entsprechend müssen Lehrende „Inhalte polizist*innengerecht vermitteln und von Rassismus-Vorwürfen entlasten, damit sie [die teilnehmenden Polizist*innen; AG] ihren Widerstand hinsichtlich migrationsgesellschaftlicher Themen überwinden können“ (Atali-Timmer 2021: 205, vgl. 192). Außerdem stellt sie fest, dass ein „Informationsbedarf hinsichtlich ‚kulturell Anderer‘“ (Atali-Timmer 2021: 221) bestünde. Dieser Befund deckt sich mit den Erfahrungen von Jonas Grutzpalk (Professor an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW und Beauftragter für das Modul „Polizei in Staat und Gesellschaft“, in dessen Rahmen IKK gelehrt wird); er berichtet in einer seiner Publikationen:

„So beklagen auch einige meiner Studierenden mitunter die ‚Praxisferne‘ der Kurse zur ‚interkultureller Kompetenz‘, die bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung vorgesehen sind. In Feedbackrunden geben sie dann an, sie würden gerne kulturelle Handlungsanweisungen für verschiedene ethnische Gruppen bekommen“ (Grutzpalk 2013: 271).

Reza Ahmari (Polizeibeamter) und Joachim Kersten (Professor an der Deutschen Hochschule der Polizei) plädieren hingegen dafür, dass das Potenzial von IKK „in kreativen Lösungen für die Bearbeitung von Konflikten [liegt; AG], wodurch Respekt, Vertrauen und Achtung gefördert werden sollen“ (Ahmari/Kersten 2009: 241). Laut dem Polizeiwissenschaftler Manfred Bornewasser hat IKK in der Polizei „kein [...] eindeutiges und positiv definiertes Erfolgsziel“ (Bornewasser 2009: 33), sondern konzentriert sich v. a. darauf Fehler zu vermeiden. Es geht darum, ein Verständnis dafür zu entwickeln, warum jemand, den man als ‚fremd‘ wahrnimmt⁷², sich in einer spezifischen Situation auf eine bestimmte Art und Weise verhalten hat und weshalb diese Verhaltensweise z. B. keine vorläufige Festnahme begründet. ‚Interkulturelle Kompetenz‘ verlangt also „mehr person- [sic] und situationsspezifisches Abwägen“ (Bornewasser 2009: 33) auf Kosten universeller Sicherheit und Selbstverständlichkeit.

In der polizeiwissenschaftlichen Literatur wird nicht nur die Frage diskutiert, was IKK ausmacht (s. o.) und wie IKK-Seminare verbessert werden könnten (vgl. Franzke 2017: 25), sondern auch ob Schulungen als Mittel zur Erlangung ‚interkultureller Kompetenz‘ ausreichen. Büttner differenziert bei der Nützlichkeit ‚interkultureller Trainings‘ zwischen denjenigen Teilnehmenden, die den Trainings aufgeschlossen gegenüberstanden und die Möglichkeiten hatten, ihre erworbenen Kenntnisse anzuwenden und anderen, die auf Anweisung mit innerem Widerstand teilgenommen haben. Außerdem listet er Alternativen auf wie bspw. eine kollegiale Beratung oder Supervision, die längerfristig läuft und nicht nur auf „interkulturelle Fragestellungen“ beschränkt ist (vgl. Büttner 2005: 138–139). Sowohl kanadische als auch deutsche Autor*innen, die sich maßgeblich an der Konzep-

⁷² Bornewasser selbst schreibt „ein Fremder“; mir ist jedoch wichtig den Prozess des Fremdmachens auch sprachlich nicht zu verschleiern, sondern den Konstruktionscharakter davon sichtbar zu machen, weshalb ich die o. g. Formulierung nutze.

tion ‚interkultureller Trainings‘ beteiligen, betonen die Relevanz der innerorganisationalen Unterstützung durch die höheren Hierarchiestufen (vgl. Büttner 2005: 136–137). Schicht (vgl. 2007: 63) macht die erste Hierarchieebene als wichtige Zielgruppe für solche Fortbildungen aus, da diesen ein hoher Einfluss auf die Basisbeamt*innen zugeschrieben wird.⁷³ Jedoch werden IKK-Schulungen als nicht ausreichend betrachtet: Laut Leenen et al. (vgl. 2002: 115) erfordert eine ‚interkulturelle Öffnung‘ der Polizei nicht nur, die Ebene derjenigen Beamt*innen mit viel Kontakt zur Migrationsbevölkerung einzubeziehen, sondern auch die gesamte Organisation inklusive der Führungsebene. Behr (vgl. 2016: 567) geht davon aus, dass es bei ‚interkultureller Kompetenz‘ nicht um eine Technik, sondern um einen Prozess handelt, der auf Erfahrungen basiert, so dass eine migrationsbedingte Vielfalt *innerhalb* der Polizei mittelfristig zu IKK im Verhältnis zur Bevölkerung führen würde.

4.2 Einstellung migrantischer Polizist*innen als organisationale Öffnung?

Im wissenschaftlichen Spezialdiskurs gilt die Einstellung von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ als Teil ‚interkultureller Öffnung‘. Es existieren einige Studien, die sich mit der Rekrutierung von Personen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung für die Polizei, dem Umgang mit ihnen sowie ihren Rassismuserfahrungen innerhalb der Polizei befassen. Die 1999 veröffentlichte Dissertation von Bettina Franzke zu „Polizisten und Polizistinnen ausländischer Herkunft“ (Franzke 1999) kann im deutschsprachigen Raum als eine Pionierarbeit auf diesem Gebiet bezeichnet werden. Es folgten weitere Qualifizierungsarbeiten (Blom 2005; Hunold 2008; Dudek 2009; Sigel 2009), wobei die Arbeit von Hunold im Rahmen des zwischen 2005 und 2009 durchgeführten Forschungsprojekts „Migranten in Organisationen von Recht und Sicherheit“ (MORS) erfolgte, aus dem noch weitere Veröffentlichungen hervorgingen (u. a. Hunold 2010a, 2010b; Klimke 2010; Behr 2011, 2012, 2016). Das nächste größere Forschungsprojekt, welches sich mit ähnlichen Themen beschäftigte (vgl. u. a. Behr/Molapisi 2022), wurde in den Jahren 2018 bis 2021 unter dem Titel „Migration und Polizei – Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei“ (MIGRATE) durchgeführt.⁷⁴ Neben den genannten Studien trägt auch eine Recherche-Plattform für Journalist*innen mit ihren regelmäßigen Recherchen dazu bei, die Anwerbung von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ zu beleuchten (vgl. Mediendienst Integration 2017, 2019, 2021, 2022a).

Im Vergleich der Bundesländer zeichnet sich insgesamt ein heterogenes Bild. So wird Berlin in der Literatur als Vorreiter bezeichnet: Bereits 1979 äußerte der damalige Berliner Innensenator die Idee, in Deutschland lebende türkische Staatsbürger*innen in die Polizei einzustellen, stieß damit jedoch auf Ablehnung seitens der Gewerkschaft der Polizei. Umgesetzt wurde diese Idee dann 1988, wobei nur der Ausbildungsbeginn mit ausländischem Pass möglich war, die Übernahme in das Beamtenverhältnis setzte den Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft voraus (vgl. Dudek 2009: 19–20). Bundesweit wurde die Verbeamtung ohne deutsche Staatsbürgerschaft ab 1993 möglich. In diesem Jahr beschloss die Innenministerkonferenz eine Ausnahmeregelung im Bundesbeamtengesetz, welche zuließ, dass im Falle eines so genannten dringenden dienstlichen Bedürfnisses (vgl. BBG § 7, Absatz 3) auch Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft Polizist*innen

⁷³ Allerdings geben die Forschungsergebnisse von Benedikt Müller (2022: 217–218) „Anlass zur Skepsis, was die Wirksamkeit des breit empfohlenen Einsatzes von Fortbildungsveranstaltungen als Mittel zur Erreichung eines diversitätsgerechteren Arbeitsfelds Polizei betrifft“. Müller arbeitet mittels einer Sequenzanalyse von Interviewmaterial heraus, dass die Ausführungen von Dienstgruppenleiter_innen „durchgehend von einer Haltung der Gestaltungs(bereichs)anspruchsvermeidung geprägt sind“ (Müller 2022: 217), d. h. der Einfluss auf ihre Untergebenen ist begrenzt.

⁷⁴ Im Rahmen dieses Projekts entstand auch die vorliegende Dissertation. Das Verhältnis zum Projekt wird im Kapitel 5.2 näher erläutert.

werden dürften (vgl. Thériault 2009: 206).⁷⁵ Mittlerweile gibt es in fast allen Bundesländern sowie bei der Bundespolizei spezielle Werbemaßnahmen, die sich an Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ wenden (Mediendienst Integration 2021, 2022a).

In einer Bestandaufnahme des Anteils von Polizist*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung stellt Hunold (2010b) fest, dass die Zahlen meist auf Schätzungen basieren, weil nur zum Anteil der Auszubildenden mit ‚Migrationshintergrund‘ Erhebungen stattfinden, um Rekrutierungsziele auf ihren Erfolg hin zu überprüfen.⁷⁶ Diese Praxis hat sich auch ca. 10 Jahre später nicht verändert (Mediendienst Integration 2019, 2021). Beim Anteil der Neueinstellungen von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ lässt sich jedoch seit den 2000er Jahren in fast allen Bundesländern ein Anstieg⁷⁷ verzeichnen, wobei die Daten unvollständig sind, weil sie auf freiwilligen Angaben basieren und nicht alle Bundesländer Erhebungen durchführen (vgl. Behr/Molapisi 2019: 3; Mediendienst Integration 2022a).

Im Folgenden werden die in den o. g. Studien herausgearbeiteten polizeilichen Begründungen für die Anwerbung von Personen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung zusammengefasst (4.2.1). Anschließend geht es um die dabei artikulierten Assimilationserwartungen (4.2.2) sowie um die in diesen beiden Aspekten sichtbar gewordenen rassistischen Differenzlinien (4.2.3).

4.2.1 Funktionales Interesse

Für die angestrebte Erhöhung des Anteils an Polizist*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung wird in der Literatur vielfach ein funktionales Interesse der Polizei genannt. Dieses bezieht sich primär auf die Nutzbarmachung von Sprach- und ‚Kultur‘-Kenntnissen in der polizeilichen Arbeit (vgl. Dudek 2009: 164–175; Klimke 2010: 45–46; Behr 2016: 565; Kühnel 2017: 283–284). Dudek (vgl. 2009: 164–175, 207) zeigt in ihrer Studie, dass Dienstgruppenleitungen (DGL) erhoffen, einen Nutzen aus Polizist*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung zu ziehen, indem ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse zum Dolmetschen eingesetzt werden⁷⁸ sowie durch die Nutzung ihrer (vermeintlichen oder tatsächlichen) ‚kulturellen‘ Nähe zur migrantischen Bevölkerung. So werden sie von den DGL in einer vermittelnden Position zwischen dem migrantisch gelesenen polizeilichen Gegenüber und den dominanzgesellschaftlichen Polizist*innen gesehen (vgl. Dudek 2009: 165–166), was mit einer Homogenisierung und Kulturalisierung einhergeht. Dabei fungiert der ‚Migrationshintergrund‘ als „Masterkategorie“, die alle anderen Unterschiede nivelliert und somit Gruppen homogenisiert“ (Dudek 2009: 166, vgl. 171), wodurch Rassismus reproduziert wird.⁷⁹

⁷⁵ Behr und Molapisi (2019: 2–3) fassen die Anfänge in den 1980er Jahren und die Entwicklung der Einstellung von Polizist_innen mit ‚Migrationshintergrund‘ ab den 1990er Jahren zusammen. Für weitere Details dazu siehe auch Thériault (2009) für Hamburg und Berlin.

⁷⁶ Inwiefern genaue Erhebungen sinnvoll sein können oder auch Diskriminierungsrisiken bergen, ist nicht eindeutig zu beantworten (vgl. Supik 2017).

⁷⁷ Die Erhöhung des Anteils von Polizist_innen mit eigener Migrationserfahrung oder familiärem Migrationshintergrund sagt zunächst nichts darüber aus, in welchen Positionen sich diese Personen in der Behörde befinden. Bspw. zeigen Erhebungen zum Anteil von Menschen mit ‚Migrationshintergrund‘ in verschiedenen (überwiegend nicht-polizeilichen) Bundesbehörden, dass diese überproportional in Teilzeit, in niedrigeren Laufbahngruppen sowie nicht verbeamtet sind, also schlechtere Karrierechancen haben (vgl. Ette et al. 2016: 48). Auch unter Kontrolle potenziell beeinflussender Merkmale (wie z. B. Alter und Geschlecht) bleiben diese Unterschiede in vielen der untersuchten Behörden signifikant (für Details s. Ette et al. 2016: 40–46). Für die Länderpolizeien gibt es bisher keine umfassenden Studien, die Laufbahnen und Karrierewege sowie mögliche dabei aufkommende Hindernisse für Beamt_innen mit ‚Migrationshintergrund‘ untersuchen.

⁷⁸ Entsprechend kommt es zu einer Enttäuschung, wenn neu eingestellte migrantisch gelesene Polizist_innen die Sprache ihrer Eltern nicht ausreichend beherrschen (vgl. Behr/Molapisi 2022: 84).

⁷⁹ Dudek (vgl. 2009: 176–186) arbeitet in ihrer Studie aber auch eine *Orientierung an Gleichheit* heraus, bei der die Zugehörigkeit zur Polizei in den Vordergrund rückt und alle weiteren potenziellen Zugehörigkeiten der Polizist_innen beseitigt. Im Hinblick auf die Bevölkerung bleibt der ‚Migrationshintergrund‘ jedoch ein relevantes Kriterium. Diese Orientierung lässt sich bei den DGL daran nachzeichnen, dass sie sich dagegen wehren,

Kühnel (vgl. 2017: 293–294) arbeitet heraus, dass aus der beschriebenen funktionalistischen Orientierung eine „Doppelbelastung“ (Kühnel 2017: 294) mehrsprachiger Polizist*innen hervorgeht, da sie für Übersetzungen auch von anderen Einheiten angefordert werden und so weniger Zeit für ihre eigentliche Arbeit haben. Sigel (2009) stellte fest, dass bei Anfragen nach der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse migrantisch gelesene Polizist*innen „diesem Bedürfnis in der Regel gerne nachkommen, auch wenn es fast immer mit einem zeitlichen Mehraufwand verbunden ist, der nicht finanziell abgegolten wird“ (Sigel 2009: 136). Hiermit bestätigt sie die von Kühnel genannte Zusatzbelastung, die die betroffenen Polizist*innen aber scheinbar gerne in Kauf nehmen. Behr hingegen schreibt bzgl. der funktionalen Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse: Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘

„lehnen jedoch mehrheitlich eine *funktionale Exklusivität* ab: Sie wollen nicht nur Dolmetscher, *Kulturscouts*, Mittelsmänner und Konfliktschlichter für die eigene Bevölkerungsgruppe sein, sondern definieren sich in erster Linie als Polizisten und vollwertige Kollegen“ (Behr 2006: 125, Herv. i. O.).

Der scheinbare Widerspruch zwischen Sigel und Behr lässt sich insofern auflösen, dass die Ergebnisse von Sigel sich darauf beziehen, den großen Bedarf zusätzlicher Sprachkenntnisse zu decken, um so die polizeiliche Arbeit erfüllen zu können, da die deutsche Sprache in vielen Situationen nicht ausreicht. Bei Behr geht es hingegen um eine funktionale Sonderstellung, bei der migrantisch gelesene Polizist*innen primär für den Kontakt mit dem migrantischen Teil der Bevölkerung eingesetzt werden. Diese Sonderstellung wird abgelehnt, weil sie die Akzeptanz als gleichwertige*r Polizist*in erschwert. Häufen sich die von Sigel herausgearbeiteten Muster, dürfte dies zu der von Behr genannten Sonderstellung führen.

Eine neuere Studie stellt fest, dass Vielfalt in der Belegschaft nicht nur für die Nutzbarmachung bestimmter Fähigkeiten, sondern *auch* für die Verbesserung des polizeilichen Images instrumentalisiert wird; man erhofft sich so, Diskriminierungs- und Rassismuskorrekturen zu reduzieren. „Vielfalt als Selbstzweck“ taucht hingegen als Motiv zur Anwerbung von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ nicht auf (vgl. Behr/Molapisi 2022: 67–68, 72). Außerdem wird in der Literatur ein personalpolitisches Interesse für die Anwerbung von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ genannt, welches vor dem Hintergrund des demographischen Wandels den Personalbedarf decken möchte (Behr spricht hier auch von der „Kompensationsperspektive“ (Behr 2016: 565; vgl. auch: Klimke 2010: 46; Kühnel 2017: 283–284)). Bei diesen Interessen geht es primär darum, die Funktions- und Arbeitsfähigkeit der Polizei bei einer sich verändernden Bevölkerungszusammensetzung aufrecht zu erhalten.

4.2.2 Assimilationserwartungen

Hunold (2008: 117; vgl. auch: Behr 2011: 119) stellt fest, dass die Rekrutierung von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ einem Paradigma der Assimilation folgt, wodurch Vielfalt in der Polizei verhindert wird. Bezugnehmend auf die Prämissen Gleichheitsgrundsatz und Bestenauslese sind Anwärter*innen einem Anpassungsdruck ausgesetzt. Mögliche strukturelle Diskriminierung sollen sie gemäß dem Defizitansatz selbst ausgleichen (vgl. Hunold 2008: 117–118), wodurch es zu Benachteiligung kommt. Das von Hunold und Behr aufgezeigte Paradigma der Assimilation wirkt auch im späteren Berufsleben migrantisch gelesener Polizist*innen weiter. Im Folgenden wird der Aspekt der Assimilationserwartung sowie seine Wechselwirkung mit dem weiter oben erwähnten funktionalen Interesse an Sprach- und ‚Kultur‘-Kompetenzen näher beleuchtet. Hinsichtlich der bereits

die Einstellung von Polizist_innen mit ‚Migrationshintergrund‘ als Vorteil zu bezeichnen, sie der entsprechenden zielgruppenspezifischen Werbung eher ablehnend gegenüber stehen und das Leistungsprinzip betonen.

erwähnten Assimilation schreibt Klimke bezugnehmend auf die ‚interkulturelle Öffnung‘ der Polizei sarkastisch:

„Nicht Fremdheit und Differenz werden akzeptiert, wenn die Polizei sich interkulturell öffnet, sondern ethnische Fähigkeiten funktionalisiert. Der übrige migrantische Hintergrund wird als Organisationsballast schon im Prozess der Bestenauslese ausgesiebt und Reste im Polizeialltag abgeschliffen. Der migrantische Polizist hat seine polizeilichen und spezifisch ethnischen Fähigkeiten einzubringen und sich ansonsten möglichst unauffällig zu verhalten“ (Klimke 2010: 59).

In diesem Kommentar bezieht sich Klimke (1) darauf, dass nur als besonders assimiliert empfundene Personen Polizist*innen werden können, (2) Assimilation auch im weiteren Berufsleben erwartet wird, (3) von der Assimilation jedoch Aspekte wie zusätzliche Sprachkenntnisse unberührt bleiben sollen, da sie einen Nutzen für die Polizei haben und entsprechend auch zum Einsatz kommen sollen. Die Anforderungen an migrantische Polizist*innen sind widersprüchlich, sie „sollen explizit neue Kompetenzen mitbringen, andererseits alle allgemeinen Anforderungen an Polizisten erfüllen. Im Idealfall wären es diejenigen Organisationsmitglieder, die anders und gleich zugleich sein können“ (Behr 2011: 121; vgl. Sigel 2009: 149). Folglich wird nicht die Person an sich, sondern ihre Fähigkeiten in die Polizei aufgenommen, alles Migrantische, das nichts mit den nutzbaren Fähigkeiten zu tun hat, soll unsichtbar werden; um es erneut mit den Worten von Klimke auszudrücken: „Nicht Fremdes, sondern Kompetenz will man im Rahmen der Interkulturellen Öffnung aufnehmen“ (Klimke 2010: 35). Hier zeigt sich die Dominanz des oben erwähnten funktionalen Interesses der Polizei an Sprach- und ‚Kultur‘-Kenntnissen. Denn die Assimilation bedeutet nicht, dass das ‚Migrantische‘ vollkommen unsichtbar wird, stattdessen werden migrantisch gelesene Polizist*innen als „Spezialisten für alles Fremde“ (Klimke 2010: 41) gesehen, sie sollen dolmetschen und die ihnen zugeschriebenen ‚Kultur‘-Kenntnisse teilen. Zu ähnlichen Befunden kommt auch Kühnel im Resümee einer Studie, die in den Jahren 2007 bis 2010 zum „Berufsalltag von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund in der Berliner Polizei“ (Kühnel 2017; vgl. Kühnel/Erb 2011) durchgeführt wurde:

„Das derzeitige Verständnis von der interkulturellen Öffnung beschränkt sich allenfalls auf eine Zuweisung von Funktionen, die den sprachlichen und kulturellen Besonderheiten der Migranten entspricht (Übersetzungen, Prävention, Ermittlungen im Bereich Organisierte Kriminalität u.a.). Strukturelle Veränderungen der Organisation, die die besonderen Interessenlagen von Migranten berücksichtigen, werden dagegen nicht umgesetzt“ (Kühnel 2017: 295).

Das Ausbleiben struktureller Veränderungen und das Paradigma der Assimilation haben auf der Organisationsebene zur Folge, dass Routinen und Wissensbestände in der Polizei auch bei Aufnahme von Beamt*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ bestehen bleiben. Diese Art der ‚interkulturellen Öffnung‘ bezeichnet Klimke als „*business as usual* – nun eben mit einigen migrantischen Ausnahmeerscheinungen an der Seite“ (Klimke 2010: 37).⁸⁰ Das „*business as usual*“ äußert sich darin, dass keine Reduktion von Rassismus erfolgt (vgl. Klimke 2010: 38–39, 57); die migrantisch gelesene Bevölkerung verbleibt „in der abfälligen polizeilichen Außenperspektive“ (Klimke 2010: 36), nur die wenigen migrantischen Kolleg*innen werden als Ausnahmen betrachtet. Das auf ethnischen Kategorisierungen basierende Verdachtswissen bleibt davon unangetastet.

⁸⁰ An anderer Stelle drückt sie sich noch schärfer aus: „In der deutschen Polizei steht man hingegen noch ganz am Anfang der Interkulturellen Öffnung. Eigentlich kann noch nicht einmal ihr Beginn festgestellt werden, solange kulturelle Differenz auf die Schmalspur ethnischer Kompetenz gezwängt wird“ (Klimke 2010: 56). Damit kritisiert Klimke die Dominanz des funktionalen Interesses – solange dieses im Vordergrund steht, kann nicht von einer ‚interkulturellen Öffnung‘ gesprochen werden.

4.2.3 Rassistische Differenzlinien

In dem funktionalen Interesse sowie den Assimilationserwartungen an Polizist*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung wurden rassistische Differenzlinien innerhalb der Polizei deutlich. Daran anschließend geht es im Folgenden um das migrantisch gelesenen Polizist*innen entgegengebrachte, auf rassistischem Wissen basierende Misstrauen sowie ihre Rassismuserfahrungen.

Rassismus im Arbeitsalltag äußert sich u. a. durch Misstrauen gegenüber migrantisch gelesenen Kolleg*innen. Sie stehen unter einem Legitimationsdruck, ihre Identifikation „mit unserem System, unserem Staat, Rechtsstaat“ zu beweisen, so ein von Dudek (2009: 186) zitierter Dienstgruppenleiter. Dieses Misstrauen lässt sich durch den Vergleich der polizeilichen Öffnung für Frauen herausarbeiten.

Frauen „mussten (und müssen) beweisen, dass sie gute Polizisten sind, Beamte mit Migrationshintergrund müssen darüber hinaus beweisen, dass sie auf der richtigen Seite stehen. Ihre Loyalitätsbindung ist immer prekär. Bei den Frauen war es die Fachlichkeit, die zu beweisen war, aber nicht die ‚innere Haltung‘. Bei den MH-Beamten scheint es umgekehrt zu sein“ (Behr 2011: 143–144).

Diese Zweifel an der Loyalität sind ein Zeichen für die Wirkmächtigkeit rassistischer Wissensbestände innerhalb der Polizei. Diese zeigen sich auch darin, dass migrantisch gelesene Polizist*innen auch Misstrauen seitens ihrer Kolleg*innen erfahren, wenn sie ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag nutzen (vgl. Kühnel 2017: 293–294; Behr/Molapisi 2022: 85).⁸¹ Das Misstrauen geht so weit, dass auf der Good-Practice-Conference, die im Zuge des MORS-Projekts mit Polizist*innen durchgeführt wurde, „die Sorge laut [wurde], die Polizei könne durch die gezielte Anwerbung migrantischen Personals von sog. Schläfern unterwandert werden“ (Klimke 2010: 28). Die eigenen Kolleg*innen werden also als Sicherheitsrisiko empfunden. Entsprechend wird der Einstellung von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ mit Skepsis begegnet (vgl. Dudek 2009: 192–194). Sie werden trotz ihrer deutschen Staatsbürgerschaft als Ausländer*innen bezeichnet. Außerdem wird berichtet, dass ihnen mit Vorurteilen begegnet wurde, die durch negative Erfahrung mit dem polizeilichen Gegenüber entstanden seien. Auch wenn diese Vorurteile im Zuge der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen abgebaut werden, kommt es dadurch nicht zu einer allgemeinen Änderung des Bildes bestimmter Ethnien bzw. Nationalitäten; vielmehr wird der*die neue Kolleg*in nicht mehr dieser (konstruierten) Gruppe zugeordnet (vgl. Dudek 2009: 187–199).

Das beschriebene Misstrauen und die im Abschnitt zuvor benannten Assimilationserwartungen konnte auch schon Franzke (1999) in ihrer in den 1990er Jahren durchgeführten Studie zur Identität migrantischer Polizist*innen feststellen. In diesem Zusammenhang schlussfolgerte sie: „Polizisten ausländischer Herkunft sind zumeist sehr um Anpassung und Unauffälligkeit bemüht“ (Franzke 1999: 383). So ist es auch nicht verwunderlich, dass die Möglichkeit, sich mit anderen migrantisch gelesenen Polizist*innen zusammenzuschließen, eher auf Ablehnung stößt. Ein Grund ist die Befürchtung durch solche Zusammenschlüsse Ausgrenzung im Kreis der zur Dominanzgesellschaft gehörenden Kolleg*innen zu erfahren. Der andere Grund ist, dass ein Teil der betreffenden Polizist*innen keinen Bedarf in solchen Zusammenschlüssen sieht, weil sie sich nicht als ‚anders‘ wahrnehmen (vgl. Hunold 2008: 106).

Hunold (vgl. 2008: 93–94) und Klimke (vgl. 2010: 40) zufolge werden migrantisch gelesene Polizist*innen als Teil der polizeilichen Gemeinschaft wahrgenommen, solange sie durch eindeutige

⁸¹ Behr und Molapisi (vgl. 2022: 84) arbeiten gleichzeitig heraus, dass Polizeianwärter_innen ihre Anerkennung unter den Kolleg_innen verbessern konnten, wenn sich durch Übersetzungsleistungen nützlich machen konnten.

Zeichen, wie das Tragen der Uniform oder die Nutzung des Streifenwagens, als Polizist*innen erkennbar sind. Wenn sie jedoch zivile Kleidung tragen, weil sie bspw. bei der Kriminalpolizei tätig sind, dann bekommt die Wahrnehmung ihres sichtbaren ‚Migrationshintergrundes‘ mehr Bedeutung. Klimke (2010: 44) resümiert: „Migrantische Polizisten balancieren auf einem schmalen Grat an Akzeptanz. Mitmachen dürfen sie, aber echte Teilhabe wird den MH-Polizisten vorenthalten“. Ihre Schlussfolgerung bezieht sich darauf, dass die Zugehörigkeit zur Polizei durch die (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit überlagert werden kann.

Verschiedene Studien (vgl. Sigel 2009; Klimke 2010; Blom 2011; Kühnel 2017; Behr/Molapisi 2022) zeigen, dass migrantisch gelesene Polizist*innen rassistische Äußerungen im Arbeitsalltag ertragen (müssen). Sie werden wiederholt mit „stereotypischen Fremdheitskonstruktionen konfrontiert“ (Hunold 2010a: 97), wobei eine Intersektionalität mit der Kategorie Geschlecht festgestellt werden kann (vgl. Behr/Molapisi 2022: 80). Die dabei aufkommenden herablassende Sprüche, Kommentare und Beleidigungen beschreibt Sigel (2009: 128) als „kleine Angriffe“. Dieser Umgang wird polizeiintern nicht zwangsläufig von allen als Abwertung begriffen. So berichtet Klimke von einer Praktikerkonferenz im Rahmen des MORS-Projekts, bei der ein migrantischer Polizist sein Entsetzen über rassistische Äußerungen seiner Kolleg*innen äußerte. Ein anderer polizeilicher Teilnehmer (aus der Dominanzgesellschaft) erklärte, dass solche Äußerungen ein Zeichen für die Akzeptanz des Kollegen darstellen, denn man müsse sich vor ihm nicht verstellen (vgl. Klimke 2010: 36). Ähnliches gilt auch für Scherze, die rassistische Stereotype reproduzieren und auf Kosten migrantisch gelesener Kolleg*innen gehen (vgl. Klimke 2010: 43). Auch dann, wenn migrantisch gelesene Polizist*innen sich nicht persönlich angegriffen fühlten, führte die indirekte Konfrontation mit Rassismus bei ihnen dennoch zu einer Belastung, bspw. wenn sie abwertende Kommentare über Migrant*innen seitens ihrer Kolleg*innen hörten (vgl. Blom 2011: 299). Auch Kühnel stellte fest, dass die von ihm befragten Polizist*innen mit ausgeprägtem Rassismus und Sexismus seitens ihrer Kolleg*innen konfrontiert wurden, der sich insbesondere in geschlossenen Einheiten (Hundertschaft) zeigte (vgl. Kühnel 2017: 291–292). Diese Ergebnisse bestätigen die bereits angesprochene Beibehaltung bestimmter Routinen und die von Klimke (2010) getätigte Diagnose des *business as usual*. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Blom (2011). Mittels teilstrukturierter problemzentrierter Interviews sowie einer Gruppendiskussion mit migrantisch gelesenen Polizist*innen konnte er rekonstruieren, welche Rassismuserfahrungen Polizist*innen im Kreis ihrer Kolleg*innen machen. Auf dieser Basis zog er Schlüsse zu „Schwierigkeiten der Polizei, unter der aktuellen Voraussetzung einer Diversifizierung der Organisation einen diskriminierungsreflexiven und -freien Raum zu ermöglichen“ (Blom 2011: 293). Da die Polizei sich als „nichtrassistisch“ definiert, wird das Thematisieren von Rassismus innerhalb der Polizei erschwert. Das Problematisieren von Rassismus ist insbesondere für migrantisch gelesene Polizist*innen schwer, weil dadurch ihre bereits prekäre Zugehörigkeit noch mehr in Frage gestellt wird (vgl. Blom 2011: 305). Die Brüchigkeit ihrer Zugehörigkeit zeigt sich in den verschiedenen Erfahrungen von Rassismus.

4.3 Individueller, institutioneller und struktureller Rassismus im Hinblick auf die Bevölkerung

Die in den Abschnitten zuvor referierten Forschungsergebnisse deuten an, dass die Förderung ‚interkultureller Kompetenz‘ in der Polizei sowie die Einstellung von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ nicht automatisch zu einer Reduktion von Rassismus innerhalb der Polizei sowie im Verhältnis zur Bevölkerung führt. Eine systematische und umfassende Erforschung von polizeilichem Rassismus ist in Deutschland im Vergleich zum angloamerikanischen Raum bisher nicht erfolgt (vgl. Hunold/Singelstein 2022: 2–3). Dennoch wurden in den letzten Jahrzehnten verschiedene (oft regional begrenzte) Studien durchgeführt, die Rassismus in der Polizei untersuchen. Im Folgenden

werden zunächst bisherige Ergebnisse der Einstellungsforschung (4.3.1) zusammengefasst. Nach diesem individualisierenden Blick geht es um Studien, die diskriminierende Handlungspraktiken und (verräumlichtes) rassistisches Wissen untersuchen (4.3.2), also die institutionelle und strukturelle Ebene umfassen. Anschließend werden Hürden für die Rassismusforschung in der Polizei für Deutschland nachgezeichnet (4.3.3), um zu verstehen, mit welchen Schwierigkeiten Wissenschaftler*innen in diesem Bereich (im Vergleich zum angloamerikanischen Raum) konfrontiert werden.

4.3.1 Rassistische Einstellungen

Erste Studien, die sich Rassismus in der Polizei (primär) über quantitative Einstellungsforschung annäherten, erfolgten in den 1990er Jahren.⁸² Eine 1993 in Rheinland-Pfalz⁸³ durchgeführte standardisierte Befragung von 547 Polizist*innen ergab ausgeprägte rassistische Einstellungen. So empfanden 16 % der Befragten „die Anzahl der gesellschaftliche integrierten Ausländer als soziale Bedrohung unserer Gesellschaft, das heißt, sie bestehen auf einer ethnisch homogenen Gemeinschaft der Deutschen“ (Jaschke 1998: 197; bezugnehmend auf: Projektstudie 1994). Gleichzeitig lehnen 35 % eine „multikulturelle Gesellschaft“ ab und etwa gleich viele betrachten „Fremdenfeindlichkeit“ nicht als Bedrohung für den demokratischen Rechtsstaat (vgl. Jaschke 1998: 197; bezugnehmend auf: Projektstudie 1994). Eine wenige Jahre später unter Beteiligung von Jaschke (1997, 1998) in Frankfurt am Main durchgeführte Studie kam zu ähnlichen Ergebnissen, was Jaschke (1998: 197) als „überraschend“ bezeichnet, da die Kontextfaktoren polizeilicher Arbeit (welche als Erklärungen herangezogen werden, wie sich in den folgend referierten Studien zeigt) sich in einem Flächenstaat und einer Großstadt wie Frankfurt bedeutend unterscheiden. Eine 1996 in einer großstädtischen Polizeidirektion mit etwa 500 Polizist*innen durchgeführte schriftliche Befragung (mit einer Rücklaufquote von ca. 30 %) ergab bei 15 % der Befragten eine „verfestigte[...] fremdenfeindliche[...] Einstellung“ (Mletzko/Weins 1999: 83). Als Erklärungsansätze wurden wahrgenommene Belastungen durch „ausländische Straftatverdächtige“ sowie mangelnder privater Kontakt mit „Ausländern“ herangezogen, während kein Einfluss von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf die Einstellungen festgestellt werden konnte (vgl. Mletzko/Weins 1999: 91–92). Im Jahre 2019 erfolgte in Hessen eine quantitative Untersuchung von u. a. politischer Selbstverortungen der ca. 17.000 Beschäftigten der hessischen Polizei, wobei die Rücklaufquote bei etwa 25 % lag (vgl. Hunold/Wegner 2020: 29). Über ein Viertel (27,6 %) der Befragten vertraten „die Auffassung, dass Deutschland, wenn nicht aufgepasst werde, ein islamisches Land werden könnte“ (HKE 2020: 20), was einem rechten Narrativ entspricht (vgl. Amadeu Antonio Stiftung 2017: 12). Gleichzeitig ordneten sich fast zwei Drittel der Befragten der „politischen Mitte“ zu (vgl. HKE 2020: 17).

1995 ergab eine quantitative Befragung von Polizeianwärter*innen, die sich in NRW im zweiten Ausbildungsjahr befanden, dass ein Viertel von ihnen „bei im Dienst stehenden Polizist:innen ein nicht unerhebliches ‚fremdenfeindliches‘ und rechtsextremes Einstellungspotenzial vermuteten“ (Hunold/Wegner 2020: 28–29; bezugnehmend auf: Lindner 2001: 15). Polizeianwärtner*innen waren auch Gegenstand einer zwischen 2013 und 2017 an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in NRW durchgeführten Studie. Es wurde herausgearbeitet, dass sie zu Beginn des Studiums ein ähnliches Niveau „fremdenfeindlicher“ Einstellungen haben, wie andere Personen mit vergleichbarer Bildung und Altersgruppe. Im Laufe des Studiums gingen „fremdenfeindliche“ Einstel-

⁸² Sie arbeiteten – dem Diskurs der 1990er Jahr entsprechend – primär mit dem Begriff „Fremdenfeindlichkeit“, da der Rassismusbegriff damals stark tabuisiert war. In der folgenden Zusammenfassung dieser Studien spreche ich, jenseits von direkten Zitaten, jedoch von *rassistischen* Einstellungen.

⁸³ Es handelte sich um eine vom Fachbereich Polizei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz durchgeführte und im Eigenverlag publizierte Studie (Projektstudie 1994; zitiert nach: Jaschke 1998).

lungen zurück, stiegen jedoch sechs Monate danach an. Die Autor*innen interpretieren den Rückgang während des Studiums als Erfolg von Ausbildungsinhalten zu ‚interkultureller Kompetenz‘. Für den anschließenden Anstieg stellen sie zwei Vermutungen auf: negative und stressige Begegnungen mit migrantisch gelesenen Personen in Kombination mit der Belastung durch Schichtdienst und/oder die Sozialisierung innerhalb der Polizeidienststellen, welche die akademische Sozialisierung während des Studiums ablöst (vgl. Krott et al. 2018).⁸⁴ Eine Studie an der Polizeiakademie Hamburg widmete sich speziell den antimuslimischen Einstellungen von Polizeianwärt*innen. Die in den Jahren 2016-2017 durchgeführte Erhebung mittels eines experimentellen Designs sowie Fragebögen (für Details dazu s.: Kemme et al. 2020: 135) ergab, dass die Proband*innen „Muslime im Vergleich mit Deutschen als weniger menschlich wahrnehmen und negativere Stereotype mit muslimischen Männern verbinden als mit deutschen Männern“ (Kemme et al. 2020: 139).⁸⁵ Außerdem wurde festgestellt, dass Anwärt*innen mit Berufserfahrung „im Vergleich mit Direkteinsteigenden signifikant negativere Einstellungen zum Islam [haben], jedoch nicht im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung“ (Kemme et al. 2020: 138). Zudem konnte zwar eine Korrelation, aber keine Kausalität zwischen einem ausgeprägtem beruflichen Kontakt mit Muslimen und stärkeren antimuslimischen Einstellungen festgestellt werden (vgl. Kemme et al. 2020: 144–145).

Insgesamt zeigt sich, dass die bisherige Erforschung rassistischer Einstellungen nur regional (auf eine Stadt oder ein Bundesland bezogen) stattfand, was sich damit erklären lässt, dass die zitierten Studien überwiegend an Akademien/Hochschulen der Polizei durchgeführt wurden und/oder primär von Länderpolizeien in Auftrag gegeben wurden. Außerdem standen Polizeianwärt*innen häufig im Zentrum der Untersuchungen. Die auf die polizeilichen Beschäftigten bezogenen Studien verzeichnen niedrige Rücklaufquoten und/oder es lässt sich aus der Beschreibung des Forschungsdesigns keine Repräsentativität schließen.

4.3.2 Diskriminierende Handlungspraktiken und (verräumlichtes) rassistisches Wissen

In jüngster Zeit stehen (zusätzlich zu rassistischen Einstellungen) stärker diskriminierende Handlungspraktiken sowie rassistische Wissensbestände im Zentrum der Forschung zu Rassismus in der Polizei. Es wird analysiert, wie Verdacht generiert wird und welche Rolle dabei Rassifizierungen spielen.

In einer Kurzexpertise arbeitet End (2017) auf Basis öffentlich zugänglicher Quellen heraus, dass „in Polizei- und Ermittlungsbehörden weiterhin antiziganistische Wissensbestände in Form von polizeilichem ‚Expertenwissen‘ gepflegt werden“ (End 2017: 39). Dieses Wissen wird für Ermittlungspraktiken genutzt sowie auf unterschiedlichen Wegen an die Öffentlichkeit kommuniziert und damit reproduziert. Schroth und Fereidooni (2021) untersuchten auf Basis von fünf problemzentrierten Interviews mit Polizist*innen aus NRW „rassismusrelevante[.] Erklärungs- und Handlungsmuster[.]“ (Schroth/Fereidooni 2021: 39). Sie zeigten auf, dass eine Essentialisierung und Kulturalisierung von Menschen erfolgt, in dem die Interviewten diese als ‚anders‘ (bspw. „mit Migrationshintergrund“ oder als „Südländer“) konstruieren und anschließend Kriminalität mit diesem zugeschriebenen Anderssein verknüpfen (vgl. Schroth/Fereidooni 2021: 46).

⁸⁴ Die als Langzeitstudie angelegte Erhebung umfasste die Jahre 2013 bis 2017, ab 2019 setzte eine zweite Studie an, die den Befragungszeitraum nach dem Studium auf 18 Monate erweitert; die Ergebnisse sind ab 2024 zu erwarten (vgl. HSPV NRW 2019).

⁸⁵ Dieser Satz impliziert, dass sich deutsch sein und muslimisch sein ausschließen würde, was der Selbstverortung zahlreicher Menschen in der postmigrantischen Gesellschaft widerspricht. Diese Formulierung kommt vermutlich dadurch zustande, dass in dem experimentellen Teil der Untersuchung den Proband_innen „prototypische“ Bilder „d. h. deutsch vs. arabisch aussehend“ (Kemme et al. 2020: 135) vorgelegt wurden, wobei mit „deutsch“ *weiße* Personen gemeint sind.

Jacobsen (vgl. 2015b, 2015a) untersuchte während eines im Zeitraum 2008 bis 2013 laufenden Forschungsprojektes u. a. ethnographische Prozesse des „doing culture“ und „undoing culture“ im Einsatz- und Streifendienst. Es ging ihr um kulturalisierende und rassifizierende polizeiliche Konstruktionsprozesse sowie ihre Bedeutung für die konkrete Einsatzbewältigung. Auf Basis teilnehmender Beobachtungen „im Rahmen eines zweiwöchigen Schichtdienstes in einer Polizeiinspektion in Niedersachsen [...], die für ein kleinstädtisches und ländlich geprägtes Gebiet zuständig ist“ (Jacobsen 2015b: 43) arbeitete sie drei verschiedene Arten der Konstruktion der ‚Anderen‘ heraus: Erstens mit dem Label ‚Migrationshintergrund‘, welches unhinterfragt bleibt und mit dem ein geteiltes ‚Wissen‘ hinsichtlich typischer Merkmale dieser Kategorisierung einhergeht, so dass einzelne Personen als typische oder nicht-typische Vertreter*innen konstruiert werden. Darüber hinaus kommt es zweitens zur Konstruktion „spezifischer Anderer“ (im empirischen Beispiel geht es um Rom*nja und Sinti*zze (die von den Polizist*innen mit der Fremdbezeichnung „Z[...]“ benannt werden)) sowie drittens „personifizierter Anderer“ (die sehr negativ oder exotisierend dargestellt werden). All diese Konstruktionen gehen mit rassistischen Zuschreibungen einher, die von den Polizist*innen teils impliziert, teils sehr offen geäußert werden (vgl. Jacobsen 2015b: 44–47). Jacobsen benennt drei Verfahren des Doing Culture: „über Bezugnahme auf sichtbare äußerliche Merkmale, über bürokratisch verfasste und damit abrufbare Merkmale [gemeint sind Staatsangehörigkeit und Geburtsort; AG] sowie über die Selbstdarstellung der zivilen Situationsteilnehmer [bspw. durch Sprachkenntnisse; AG]“ (Jacobsen 2015a: 42). Demgegenüber stellt sie Prozesse des Undoing Culture entgegen, bei denen Polizist*innen die Relevanz kulturalisierender Merkmale neutralisieren. Dies geschieht bspw. indem sie Zeug*innen, die eine aus dem äußeren Erscheinungsbild abgeleitete vermeintliche Nationalität von Tatverdächtigen nennen, nach der Kleidung fragen (vgl. Jacobsen 2015a: 40, 42). Auf der einen Seite warnt Jacobsen auf Basis ihrer teilnehmenden Beobachtung davor, zu vorschneil von der hohen Relevanz kulturalisierender Konstruktionen im polizeilichen Diskurs auf den Umgang mit dem polizeilichen Gegenüber zu schließen. Auf der anderen Seite merkt sie an, dass diese Konstruktionen in bestimmten Situationen als Deutungs- bzw. Orientierungsrahmen dienen können und zwar einerseits in Kombination mit anderen sozialen Merkmalen und andererseits bei Fehlen anderer kontext- oder situationsspezifischer Informationen auch als alleiniges Kriterium. Letzteres ist besonders relevant, wenn die Polizei proaktiv und anlassunabhängig arbeitet (bspw. bei Streifenfahrten, Verkehrs- und Personenkontrollen (s. u. zu Racial Profiling)) (vgl. Jacobsen 2015a: 49).

Auch in einem Forschungsprojekt, welches im Zeitraum 2017-2021 mittels 600 Stunden teilnehmender Beobachtung sowie 30 ergänzenden Interviews Raumwissen bei der Polizei analysierte (vgl. Dangelmaier 2021: 365–366), wird proaktive Polizeiarbeit als Rahmen benannt, in dem auf Basis narrativen Erfahrungswissens und polizeilicher Definitionsmacht Unterscheidungskriterien zu Tage treten, die zu einer selektiven Kriminalisierung führen.

„Es zeigt sich, dass sich proaktive Polizeiarbeit auch in einem weit im Vorfeld einer konkreten Gefahrenlage konstruierten Framing von verdächtigen Personen als ‚Klientel‘ und insbesondere ‚Südländer‘ ausdrückt“ (Dangelmaier 2021: 379).

Folglich besteht im Rahmen proaktiver Polizeiarbeit „die Gefahr einer selektiven Sanktionierung“ (Dangelmaier 2021: 379) anhand rassifizierender Kategorien, die im polizeilichen (Alltags-)Diskurs geteilt werden. Als ‚Südländer‘ werden im polizeilichen Alltagsjargon süd(ost)europäisch und arabisch gelesene (männliche) Personen bezeichnet, wobei diese Zuschreibungen im Wesentlichen anhand der Haut- und Haarfarbe erfolgen (vgl. Hunold et al. 2021: 37). Eine Analyse polizeilicher Pressemitteilungen, in denen Tatverdächtige mit dem Konstrukt des ‚Südländers‘ beschrieben wurden, verdeutlicht:

„It is striking that the texts do not indicate explicitly what these looks stand for. This means that the German police presuppose that most readers in Germany know what the Southerner phenotype is as part of collective knowledge“ (Ervedosa 2020: 229).

Das heißt, diese von der Polizei genutzte rassifizierende Kategorie knüpft an Wissensbestände aus dem Interdiskurs an. Bei anderen rassifizierenden Kategorisierungen ist die Polizei stärker in die Produktion der Kategorie involviert, dies gilt teilweise für antiziganistische Zuschreibungen und insbesondere für die Konstruktion von ‚Clankriminalität‘.

Im Rahmen des o. g. Forschungsprojekts zu polizeilichem Raumwissen wurde auch die diskursive Konstruktion von ‚Clankriminalität‘ analysiert. Brauer et al. (2020) arbeiten heraus, dass die Polizei als „machtvolle Instanz [...] den Diskurs nicht bloß adaptiert, sondern diesen auch mitgestaltet und hierüber Kriminalitätsphänomene definiert“ (Brauer et al. 2020: 191). Es zeigt sich ein paradoxes Bild, da keine klare Definition von ‚Clankriminalität‘ innerhalb der Polizei existiert, diese sich aber (bspw. in einem LKA-Lagebild) versucht vom öffentlichen Diskurs abzugrenzen, indem eine vermeintlich differenziertere Vorstellung von ‚Clankriminalität‘ präsentiert wird. So wird etwa festgehalten, dass nur ein geringer Teil der zu einem ‚Clan‘ zugeordneter Personen strafrechtlich in Erscheinung tritt. Gleichzeitig erfolgt dennoch eine durch die Polizei getätigte Zuordnung von Personen auf Basis einer ‚ethnischen Zugehörigkeit‘ sowie des Nachnamens zu einem ‚Clan‘ (vgl. Brauer et al. 2020: 182; Hunold 2022: 284; s. hierzu auch die Recherche von Mohamed Amjahid für Zeit online 2020), womit das durch ethnisierende Zuschreibungen ermittelte erweiterte Umfeld der Tatverdächtigen im polizeilichen Fokus bleibt. Aufgrund der Verbindung von ‚Clankriminalität‘ mit bestimmten öffentlichen Räumen, wie Stadtvierteln, Straßenzügen oder Lokalen (v. a. Shisha-Bars) werden diese Räume sowie deren Nutzer*innen (seien es Bewohner*innen, Passant*innen oder Besucher*innen) pauschal kriminalisiert (vgl. Brauer et al. 2020: 191).

„Die Beschreibung des Stadtteils ist automatisch verknüpft mit den teils auf ethnischen Zuschreibungen beruhenden kategorisierten Kriminalitätsproblemen [...] [wobei; AG] das Wissen über die Sozialstruktur des eigenen Reviers weniger auf statistischen Kennzahlen beruht denn auf der eigenen – möglicherweise auch überindividuell geteilten – Wahrnehmung der örtlichen Bevölkerung.“ (Hunold et al. 2021: 28)

Brauer et al. (2022) beschreiben, dass Polizist*innen männlichen ‚Ausländern‘ eines bestimmten Stadtteils pauschal Respektlosigkeit, v. a. gegenüber Frauen, zuschreiben und davon ausgehen, dass den Bewohnern dieses Stadtteils aufgrund ihrer ‚Kultur‘ mit härteren Maßnahmen begegnet werden muss. Entsprechend soll bei Einsätzen in diesem Stadtteil mindestens ein männlicher Polizist im Streifenwagen dabei sein. Sie schlussfolgern daraus:

„The category of ethnicity supports and frames the way the category of gender is reproduced by the police. In the process, the argumentation stabilises itself via the specific constitution of space, gender and ethnicity“ (Brauer et al. 2022: 156).

Das heißt, die ethnisierende Konstruktion verbunden mit einer spezifischen Raumkonstruktion beeinflusst nicht nur den Umgang mit dem polizeilichen Gegenüber, sondern auch die geschlechtsspezifische Zuordnung von Aufgaben innerhalb der Polizei.

Ähnlich wie Brauer et al. (2020, 2022) stellen auch Belina und Wehrheim (2011, 2020) fest, dass die Konstruktion öffentlicher Räume als „gefährlich“ eine Bedeutung für selektive Polizeikontrollen hat (vgl. auch Golian 2019 zu Spatial Racial Profiling). Allerdings geht es Belina und Wehrheim im Gegensatz zu Brauer et al. nicht primär um Narrative, die zu dieser Konstruktion beitragen, sondern v. a. um die gesetzlich abgesicherte polizeiliche Definition als „Gefahrengebiet“ (Belina/Wehrheim 2011: 218, vgl. auch: 2020: 95; Belina 2016: 140–142; Aden et al. 2020: 12).⁸⁶ Entsprechend wurde

⁸⁶ Diese Definition erlaubt es der Polizei, anlassunabhängige Personenkontrollen durchzuführen, welche Racial Profiling begünstigen (s. dazu auch Kapitel 9.4).

in einem Forschungsprojekt zu „Aneignungskonflikten in Mischung orientierten Stadtentwicklungsprozessen“ mittels ethnographischer Daten sowie Interviews am Beispiel des Stadtteils Essen-Altendorf, welcher von der Polizei als ‚gefährliches Viertel‘ eingestuft wurde, herausgearbeitet:

„Zentral ist dabei [gemeint ist die polizeiliche Einstufung; AG] die Konstruktion einer ‚gefährlichen ausländischen Bevölkerung‘ als Verunsicherungsfaktor, wobei rassifizierende und kriminalisierende Zuschreibungen in den letzten Jahren insbesondere die durch Unschärfen geprägte Figur der ‚Clans‘ hervorgebracht haben“ (Rinn/Wiese 2020: 28) .

Des Weiteren stellen die Forschenden fest, dass ein polizeiliches Wissen dazu existiert, in dem Stadtteil „relativ unproblematisiert repressiv-kontrollintensive Polizeistrategien gegen die ‚üblichen Verdächtigen‘ (d.h. als in Gruppen agierend und nicht-deutsch markierte Bewohner*innen) durchführen zu können“ (Rinn/Wiese 2020: 29). Zur Häufigkeit und Verbreitung solcher (auch als Racial Profiling bezeichneter) Kontrollen liegen in Deutschland aus Mangel an entsprechender Forschung (s. dazu auch 4.3.3) bisher keine repräsentativen Zahlen vor. Lediglich qualitative Befragungen dokumentieren Erfahrungen von Racial Profiling in Form von Kontrollen im öffentlichen Raum (vgl. Howe et al. 2022: 45; Wa Baile et al. 2019). Im angloamerikanischen Raum weisen verschiedene Studien hingegen nach, dass Schwarze Personen häufiger von der Polizei kontrolliert werden (bspw. Epp et al. 2014; Goel et al. 2017; Kramer/Remster 2018; Pierson et al. 2020). Der Macpherson-Report benennt diese Ungleichheit bei „stop & search“-Kontrollen als institutionellen Rassismus (Macpherson 1999: § 6.45).⁸⁷ Im Zuge von Polizeikontrollen spielt auch Intersektionalität eine Rolle, denn diese Kontrollen treffen vor allem junge männliche Personen, die von der Polizei als Angehörige „ethnische[r] Minderheitengruppen“ und „unterer sozialer Schichten“⁸⁸ wahrgenommen werden (Hunold et al. 2021: 25; bezugnehmend auf: Fagan/Davies 2000; Phillips/Bowling 2012; vgl. auch: Golian 2019: 182). Interviews mit Betroffenen zeigen aber, dass auch Frauen, aufgrund rassifizierend-sexualisierender Zuschreibungen verstärkt solche Polizeikontrollen erfahren (vgl. Plümecke/Wilopo 2019: 144–146).

Das Hinterfragen und Verweigern polizeilicher Maßnahmen im Rahmen von Racial Profiling kann zu Anwendung physischer Gewalt seitens der Polizei sowie zu einer Anzeige wegen Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte führen (vgl. Herrnkind 2014: 38). Eine Studie zu „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol) lieferte auf Basis einer quantitativen (nicht-bevölkerungsrepräsentativen) Befragung von 3.737 Betroffenen, die mittels eines Schneeballverfahrens sowie durch Öffentlichkeitsarbeit rekrutiert wurden, „deutliche Hinweise auf eine besondere Betroffenheit von Personen mit Migrationshintergrund und vor allem von PoC“ (Abdul-Rahman et al. 2020: 49). In der Studie wurde festgestellt, dass der Anteil an PoC und Personen mit Migrationshintergrund,⁸⁹ die von Gewalterfahrungen außerhalb von Großveranstaltungen berichten, deutlich höher liegt (45 und 29%), als bei Personen ohne Migrationshintergrund (17%). Eine Aufschlüsselung der Situationen zeigt, dass PoC Polizeigewalt v. a. im Rahmen von Personenkontrollen erfahren, dicht gefolgt von Situationen, in denen sie die Polizei selbst wegen einem Konflikt riefen (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020: 22–23). Als Erklärungsansätze für „ein erhöhtes Konfliktpotenzial und daraus resultierende Gewaltanwendungen gegenüber nicht-weißen Personen“ (Abdul-Rahman et al. 2020: 33) werden polizeiliches Erfahrungswissen, raumbezogenes polizeiliches Handeln sowie

⁸⁷ Dieser Report gilt aufgrund der Anerkennung der Existenz von institutionellem Rassismus in der Polizei als „Wendepunkt“ (Herrnkind 2014: 54) in der britischen Politik. Auslöser für den Report war die Kritik an den polizeilichen Ermittlungen zum Mord an dem Schwarzen Studenten Stephen Lawrence.

⁸⁸ Bereits Anfang der 1970er Jahre stellten Feest und Blankenburg (1972: 45, 108, 117) fest, dass v. a. Personen, denen die Polizei (u. a. aufgrund ihres sozialen Status) wenig Beschwerdemacht zuschreibt, durch polizeiliches Handeln diskriminiert werden.

⁸⁹ Hier wurden die in der Studie genutzten Kategorien übernommen, zu denen sich die Befragten selbst zuordnen konnten.

rassistische Einstellungen genannt (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020: 33–38). Diese Aspekte werden auf die Strukturen der Polizeiarbeit zurückgeführt; gemeint sind polizeiliche Aufgaben und Tätigkeiten, die entsprechenden Rechtsgrundlagen, mangelnde Fehlerkultur sowie das Fehlen von Räumen für Reflexion und Coaching (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020: 53). Ähnliche Gründe werden auch für mangelnde Sensibilität im Umgang der Polizei mit migrantischen Betroffenen von Kriminalität genannt (vgl. Asmus/Enke 2016: 147–149).

Insgesamt wird deutlich, dass es nur sehr wenige Studien gibt, die explizit Rassismus in der Polizei untersuchten. Viele der referierten Ergebnisse entstammen aus Forschungsprojekten, die primär andere Gegenstände fokussieren, dabei jedoch auf rassistisches Wissen in der Polizei sowie entsprechende diskriminierende Handlungspraktiken stoßen. Vor diesem Hintergrund werden im folgenden Abschnitt die Schwierigkeiten, polizeilichen Rassismus in Deutschland zu erforschen, diskutiert.

4.3.3 Exkurs: Hürden für die Rassismusforschung in der Polizei

Die Forschung zu polizeilichem Rassismus ist in der deutschsprachigen Forschungslandschaft im Vergleich zum angloamerikanischen Raum wenig ausgeprägt. Dies gilt insbesondere für Forschungsansätze zu institutionellem und strukturellem Rassismus. Ein punktueller Vergleich mit Großbritannien zeigt: Dort wurde institutioneller Rassismus in der Polizei bereits in den 1990er Jahren – also zu einem Zeitpunkt, in dem das Wort „Rassismus“ in Deutschland kaum in den Mund genommen wurde⁹⁰ – mittels einer Untersuchung festgestellt. Der Ende der 1990er Jahre veröffentlichte Macpherson-Report (Macpherson 1999) gilt aufgrund der Anerkennung der Existenz von institutionellem Rassismus in der Polizei als „Wendepunkt“ (Herrnkind 2014: 54; vgl. auch: Klimke 2010: 57) in der britischen Politik. Wie auch schon bei der Entwicklung ‚Interkultureller Kompetenz‘ (Kapitel 4.1.1) deutlich wurde, zeigt sich auch hier, dass der Diskurs aus Großbritannien erst mit einigen Jahrzehnten Verzögerung nach Deutschland überschwappt. Auch in den USA liegt ein umfangreicher Forschungsstand zu polizeilichem Rassismus vor, dessen Ergebnisse sich jedoch auf Deutschland kaum übertragen lassen (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020: 11).

In einer Zusammenfassung des Forschungsstands zu Rassismus in der Polizei in Deutschland kommen Hunold und Wegner (2020: 32) zu dem Schluss, dass dieser „große Lücken“ aufweist und es noch „immense Forschungsbedarfe“ gibt. Bergmann und Jacobsen (2021: 50) führen dies u. a. darauf zurück, dass Polizeiforschung „vor allem in den USA und in Großbritannien seit längerem als ‚Police Science‘ existiert“, während solch eine akademische Institutionalisierung im deutschsprachigen Raum bisher kaum ausgebildet ist. Polizeiforschung wird in Deutschland nämlich „in aller Regel im Sinne staatsnaher und anwendungsbezogener Forschung betrieben, vorrangig abseits der Universitäten und durch polizeiliche oder außeruniversitäre Einrichtungen“ (Kretschmann/Fink 2022: 703). Ein weiterer Grund liegt in der jahrzehntelangen gesellschaftlichen Tabuisierung des Rassismusbegriffs in Deutschland (vgl. Attia 2014) sowie in den entsprechenden polizeilichen Abwehrstrategien: Die *Theorie der ‚schwarzen Schafe‘* ordnet rassistische Ereignisse als Einzelfälle ein, verkennt also institutionelle und strukturelle Ursachen. Die *Relativierungs- und die Spiegelbildthese* vergleichen die Polizei mit anderen Berufen sowie mit der Gesamtgesellschaft

⁹⁰ Insbesondere in den ersten Studien zu Rassismus in der Polizei in Deutschland arbeiteten die Forschenden – entsprechend dem Diskurs der 1990er Jahre – überwiegend mit dem Konzept der „Fremdenfeindlichkeit“. Mittlerweile wird aber auch explizit von Rassismus gesprochen (bspw. bei: Hunold/Wegner 2020; Feltes/Plank 2021; Hunold/Singelstein 2022). (Mit-)Verantwortlich für diesen Wandel dürfte die BLM-Bewegung (Black Lives Matter) sein, deren Proteste ab dem Sommer 2020 nach dem Mord an dem Afroamerikaner George Floyd durch einen *weißen* US-Polizisten auch in Deutschland zu einem diskursiven Ereignis wurden. Spätestens seitdem kommen seriöse Wissenschaftler_innen nicht mehr umhin, Rassismus als Rassismus zu benennen oder das Adjektiv „rassistische“ vor „Diskriminierung“ zu setzen.

und übersehen die Bedeutung der Polizei als eine das Gewaltmonopol ausführende Institution. Die *Manipulationsthese* betrachtet Rassismusvorwürfe als Mittel zur Diffamierung der Polizei und führt mit der Rede von einem „Generalverdacht“ gegen die Polizei eine Täter-Opfer-Umkehr aus (vgl. Jaschke 1998: 198; Heidemann 2021: 125–127).⁹¹ Darüber hinaus besteht innerhalb großer Teile der Polizei eine ausgeprägte Skepsis gegenüber externer, freier Forschung, die dadurch begründet wird, dass jemand „ohne einschlägige Arbeitserfahrung [...] ihre Lebenswelt und den beruflichen Alltag nicht korrekt erfassen und beurteilen [könne]“ (Kempe/Taefel 2022: 530). Entsprechend machen Hunold und Wegner (2020: 32) auch „erschwerte[...] Forschungszugänge[...]“ für die großen Forschungslücken zu Rassismus in der Polizei verantwortlich. Gemäß Kretschmann und Fink (2022) scheint sich seit kurzem dahingehend ein Wandel abzuzeichnen:

„Die deutsche Polizei gewährte Wissenschaftler:innen zuletzt in vergleichsweise größerem Maße Forschungszugang. Zurückzuführen ist dies auf eine zunehmende gesellschaftliche Problematisierung der polizeilichen Praxis als rassistisch und entsprechend eines vergrößerten Drucks auf die Polizei, sich gegenüber dieser Thematik zu öffnen“ (Kretschmann/Fink 2022: 704).

Auf der einen Seite ist in den letzten zwei bis drei Jahren tatsächlich ein Anstieg von Studien sowie Überblickspublikationen zu Rassismus in der Polizei zu verzeichnen. Auf der anderen Seite werden entsprechende Forschungsergebnisse von der Polizei teilweise massiv abgewehrt. So reagierten Vertreter*innen der Hochschule der Polizei (HdP) Rheinland-Pfalz auf den Forschungsbericht zu Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020) mit einer öffentlichen Diffamierung der Studie als unwissenschaftlich und einem an andere Polizeihochschulen gerichteten Aufruf, „durch konzertierte Pressearbeit und die Durchführung eigener Studien ‚gemeinsam die Interessen der Polizei [zu] wahren‘ und gegen die vermeintliche Schädigung des Rufes der Polizei durch die Bochumer Studie vorzugehen“ (AK Soziale Bewegungen & Polizei/Forschungsnetzwerk Sicherheit & Polizei 2021; für weitere Details vgl. Abdul-Rahman et al. 2021; KviAPol 2021). Zudem war die öffentliche Skandalisierung rechtsextremer Vorfälle sowie polizeilicher Übergriffe auf migrantisch gelesene Personen bereits in den 1990er Jahren ein Anlass bzw. Auslöser für Forschung in dem Bereich (vgl. Kempe/Taefel 2022: 533–535). So gab bspw. „nach der Welle der öffentlichen Kritik an den Übergriffen von Polizisten“ (Winter 1998: 402) der Arbeitskreis II der Innenministerkonferenz 1994 eine Studie bei der Polizeilichen Führungsakademie (heute: Deutsche Hochschule der Polizei)⁹² in Auftrag, die „sich mit spezifischen Ursachen und Ausdrucksformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit innerhalb der Polizei befassen sollte“ (Eckert et al. 1996: 11).⁹³ Außerdem ist nicht nur die polizeiliche Öffnung für Forschung ausschlaggebend, sondern auch der politische Wille. Nach der Aufdeckung polizeilicher Chatgruppen mit rassistischen und rechtsextremen Inhalten (vgl. Diederichs 2021; Gießler 2021), den bereits erwähnten BLM-Protesten im Sommer 2020 und der durch die Europäische Kommis-

⁹¹ Dirk Heidemann, der als Leiter des Fachgebiets Polizeiliche Führungslehre an der Deutschen Hochschule der Polizei tätig ist, kommt in einem Essay zu dem Schluss: „Das hier rekonstruierte Muster der Abwehr von Kritik versperrt den selbstkritischen Blick auf die eigene Organisation und insbesondere auf die eigene Praxis. Es konstruiert die Polizei als Opfer, das in Schutz genommen werden muss und es verhindert die notwendige professionelle Auseinandersetzung mit Kritik. Es verhindert, um bei der aktuellen Diskussion um Rassismus zu bleiben, die notwendige Auseinandersetzung darüber, wie die Polizei in ihrer Alltagspraxis rassistische Diskriminierungen möglichst vermeiden kann“ (Heidemann 2021: 128).

⁹² Es handelte sich also um Forschung *für* die Polizei (s. dazu auch Kapitel 3.3).

⁹³ Winter (1998: 402) äußerte kritisch zu den Ergebnissen: „Bornwasser und Eckert machen weniger eine generelle vorurteilsvolle Einschätzung der Fremden als vielmehr schlechte Arbeitsbedingungen und eine starke Arbeitsunzufriedenheit der Beamten dafür verantwortlich, daß diese ‚gefährdet sind‘ [...], übertrieben hart einzugreifen und fremdenfeindlich zu agieren. Doch selbst wenn Streß, Demotivation und Unterbezahlung für strukturelle Belastungen in der alltäglichen Arbeit der Polizisten sorgen würden, Mißhandlungen von Menschen rechtfertigen diese Faktoren in keinem Fall.“

sion gegen Rassismus und Intoleranz (2020: Abs. 108) an die Bundesregierung gerichtete Forderung nach einer Studie zu Racial Profiling in der Polizei, lehnt der damalige Bundesinnenminister Seehofer solch eine Studie ab, obwohl

„ein Finanzierungsantrag der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) für ein dreijähriges Forschungsprojekt zu rechtsextremistischen Haltungen und Handlungen in der Polizei beim Bundesinnenministerium vorlag, Beamt*innen des Bundesinnenministeriums (BMI) auf Arbeitsebene bereits Unterstützung signalisierten und der Pressesprecher des BMI auf einer Pressekonferenz am 12. Juni 2020 die Studie bereits ankündigte“ (Bosch 2020: 169).

Seehofers unschlüssige Begründung für die Ablehnung lautete, Racial Profiling sei verboten und bräuchte daher nicht untersucht werden. Außerdem würde eine solche Studie die Polizei unter „Generalverdacht“ stellen. Die Annahme eines institutionellen Rassismus lehnte Seehofer vehement ab und machte Stress und Belastungen (u. a. durch Gewalterfahrungen im Dienst) verantwortlich für polizeiliche Fehler, so dass er schließlich die Deutsche Hochschule der Polizei mit der Durchführung einer Studie zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (MEGAVO) beauftragte. Einzelne Bundesländer förderten nach dieser Absage Seehofers Studien in ihren Länderpolizeien. In Berlin wurde unter großem Zeitdruck zwischen Juni 2021 und Mai 2022 eine qualitative Untersuchung (auf Basis teilnehmender Beobachtungen und Interviews mit verschiedenen Expert*innen) durchgeführt (vgl. Howe et al. 2022). Die in Niedersachsen im November 2020 begonnene (ebenfalls qualitativ arbeitende) Studie läuft noch bis Ende 2023 (vgl. Polizeiakademie Niedersachsen 2023). Unabhängig solcher von den Länderpolizeien abhängiger Forschungsprojekte widmet sich seit Oktober 2021 eins der 23 Teilprojekte im Forschungsverbund „Institutionen und Rassismus“ dem Thema: „Polizeiliche Kontrollpraxis in der Frankfurter und Berliner Polizei: Erfahrungswissen von Polizist:innen und Betroffenen“ (FGZ 2021). Um die bestehenden Forschungsdesiderate zu kompensieren bedarf es noch eine Reihe weiterer Studien, die polizeilichen Rassismus, insbesondere auf institutioneller und struktureller Ebene, mit unterschiedlichen Fragestellungen und Methoden untersuchen.

4.4 Zwischenfazit: ‚Interkulturelle Öffnung‘ und Rassismus in der Polizei erforschen

Die Durchsicht der wissenschaftlichen Literatur zu ‚interkultureller Öffnung‘ und Rassismus in der Polizei fördert vier wesentliche Aspekte zutage:

(1) Das Konzept ‚interkultureller Öffnung‘ konnte sich im wissenschaftlichen Spezialdiskurs im Hinblick auf die Polizei bisher nicht etablieren. Zwar werden einzelne Forschungsergebnisse auf IKÖ bezogen diskutiert, eine direkte Erforschung ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei (so wie für die soziale Arbeit oder kommunale Verwaltungen erfolgt) liegt nicht vor. Erst recht existieren keine Studien, die IKÖ aus dispositivanalytischer Perspektive untersuchen.⁹⁴ Einzelne Komponenten ‚interkultureller Öffnung‘ (die im politischen Diskurs für Behörden gefordert werden: ‚interkulturelle Kompetenz‘ sowie die Einstellung von Personal mit ‚Migrationshintergrund‘) sind jedoch Gegenstand verschiedener Forschungsprojekte.

(2) Die Forschung zu ‚interkultureller Kompetenz‘ in der Polizei zeichnet sich zu großen Teilen durch Praxisnähe aus, da Wissenschaftler*innen in diesem Bereich (z. B. Astrid Jacobsen, Wolf Rainer Leenen und Bettina Franzke) in Deutschland selbst in der Konzeption von Trainings zu ‚interkultureller Kompetenz‘ in der Polizei beteiligt sind und so die Grenzen zwischen dem beforschten Feld und der Forschung zum Verschwimmen bringen. Inhaltlich konzentriert sich die Forschung zu

⁹⁴ Busch behandelt zwar das Dispositiv ‚interkultureller Kommunikation‘ (vgl. Busch 2013) – nicht ‚Kompetenz‘ oder ‚Öffnung‘ – analysiert dieses jedoch nicht im Hinblick auf die Polizei.

‚interkultureller Kompetenz‘ in der Polizei v. a. auf sog. *Trainings*. In vielen Publikationen geht es dabei um die Beschreibung, Entwicklung und teils auch Bewertung pädagogischer Konzepte und dahinterstehender Prämissen. Zu der Frage, wie mit ‚interkultureller Kompetenz‘ in den Polizeibehörden – über die Trainings hinaus – umgegangen wird, wie IKK dort in den unterschiedlichen Bereichen verstanden wird und welche (Neben-)Folgen damit einhergehen, findet man nur wenig. Außerdem findet in vielen polizeiwissenschaftlichen Veröffentlichungen keine kritische Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff statt, obwohl ‚Interkultur‘ in den Sozial- und Kulturwissenschaften ein umstrittener Begriff ist (vgl. Bettmann/Roslon 2013: 9). Ein Großteil der v. a. praxisnahen Schriften zu ‚interkultureller Kompetenz‘ versucht den Begriff zwar zu definieren, hinterfragt ihn jedoch nicht aus einer machtkritischen Perspektive.⁹⁵

(3) Die Forschung zu Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ befasst sich schwerpunktmäßig mit der Personalgewinnung und der Ausbildungsphase sowie mit individuellen Erfahrungen migrantisches gelesener Polizist*innen. Neben individuumszentrierten theoretischen Ansätzen wird auf organisationssoziologische Perspektiven sowie v. a. auf den von Rafael Behr (2000, 2006) geprägtem Begriff der ‚Cop Culture‘ zurückgegriffen, wobei keine kritische Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff stattfindet. Auch wenn die Studien von ihrer theoretischen Perspektive nicht explizit rassistisch angelegt sind, weisen sie in ihren Ergebnissen Rassismus empirisch nach (bezeichnen diesen aber nicht immer als solchen).

(4) Forschung, die polizeilichen Rassismus im Hinblick auf die Bevölkerung untersucht, ist in Deutschland (im Gegensatz zum angloamerikanischen Raum) nur schwach ausgeprägt. Viele der Studien sind auf bestimmte Regionen fokussiert und als Reaktion auf die öffentliche Skandalisierung von Rassismus in der Polizei entstanden; eine breite kontinuierliche Forschung liegt nicht vor. Während individueller Rassismus mittels Einstellungsforschung (und oft unter dem Label „fremdenfeindlich“) explizit erforscht wird, treten institutioneller und struktureller Rassismus nur implizit im Rahmen von Studien zu verschiedenen Forschungsgegenständen als Ergebnis zutage, werden aber nicht explizit erforscht. Nach wie vor herrschen ausgeprägte polizeiliche Abwehrstrategien im Hinblick auf Rassismusvorwürfe und Versuche, sich entsprechender Forschung zu entziehen, gleichwohl in letzter Zeit auch eine langsame Öffnung der Polizei zu verzeichnen ist. In jüngster Zeit erscheinen zunehmend theoretisch-konzeptionelle Beiträge zu Rassismus in der Polizei, die empirischen Ergebnisse bleiben bisher jedoch überschaubar.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Forschung fehlt, die über die Betrachtung einzelner Komponenten von IKÖ hinausgeht sowie IKÖ nicht nur auf der Meso-Ebene der Organisation oder der individuellen Ebene (wie bei der Forschung zu IKK oder zu rassistischen Einstellungen üblich) analysiert, sondern das Konzept der IKÖ gesamtgesellschaftlich einbettet und aus rassistischer Perspektive untersucht. Folglich geht diese Arbeit der Frage nach *wie das Dispositiv der ‚interkulturellen Öffnung‘ in der Polizei wirksam wird*. Dabei werden die *Entstehung* und *Umsetzung* des IKÖ-Konzepts sowie seine *Folgen* untersucht. Vor dem Hintergrund des Mangels rassistischer Studien liegt auch ein Fokus darauf herauszuarbeiten, *welchen Beitrag IKÖ leistet, um Othring zu vermeiden oder zu erzeugen sowie in welchem Zusammenhang IKÖ und (institutioneller) Rassismus in der Polizei stehen*. Diese Fragen knüpfen soziologisch an machtanalytische Theorien an: Macht bzw. gesellschaftliche Machtverhältnisse sind sowohl beim Dispositiv-Konzept Foucaults als auch in der Rassismustheorie ein zentraler Aspekt.

⁹⁵ Eine Ausnahme stellt die Studie von Atali-Timmer (2021) dar – es handelt sich dabei um die erste explizit rassistisch-kritische Studie zu IKK in der Polizei in Deutschland.

5 Forschungsdesign – Dispositivanalyse greifbar machen

Die Aufgabe eines Forschungsdesigns ist es, die Vorgehensweise einer wissenschaftlichen Untersuchung zu explizieren (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahar 2019: 118). Zum Forschungsdesign gehören u. a. die Methoden der Erhebung und Auswertung. Diese Methoden sind nicht „als theorie- und gegenstandsneutrale ‚Werkzeuge‘ der Forschung“ (Strübing 2014: 102) zu betrachten, sondern werden von den ihnen zugrunde liegenden Theorien geprägt. In diesem Zusammenhang unterscheiden Bührmann und Schneider zwischen einer Forschungsperspektive und einem Forschungsstil (s. Abbildung 2). Während „erkenntnistheoretische[...] Grundlagen und begrifflich-theoretische[...] Bestandteile“ (Bührmann/Schneider 2012: 15) zur Forschungsperspektive gehören, beinhaltet ein Forschungsstil die daraus hervorgehenden „methodologischen Vorgaben, die damit einhergehenden methodisch-praktischen Instrumente (der Datenerhebung und -auswertung) sowie deren – gemäß entsprechender Gütekriterien zu beachtenden – Einsatzmöglichkeiten und -grenzen“ (Bührmann/Schneider 2012: 15).

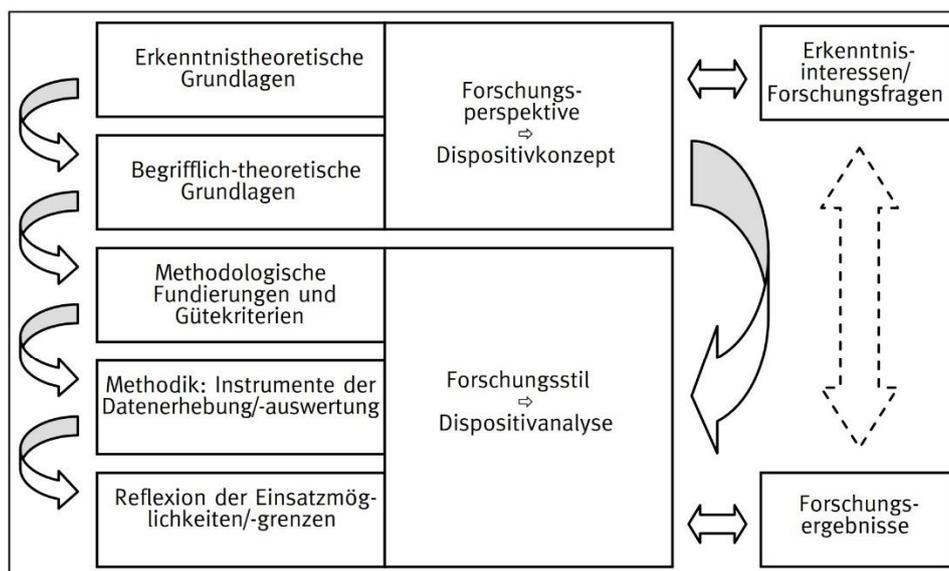


Abbildung 2: Dispositivkonzept/-analyse als Forschungsperspektive und Forschungsstil (entnommen aus Bührmann/Schneider 2012: 16)

Meine machtanalytische Forschungsperspektive basiert erkenntnistheoretisch auf einem essentialismuskritischen Blick auf den Forschungsgegenstand der ‚interkulturellen Öffnung‘ in der Polizei. Dabei bediene ich mich nicht nur Foucaults Diskurs- und Dispositivtheorien und seiner Rezeption, sondern beziehe auch Rassismus als „gesellschaftliches Verhältnis“ (Rommelspacher 2009: 29) in die Analyse ein. Hiervon ausgehend stelle ich im Folgenden die Prinzipien der Dispositivanalyse sowie der aus der Grounded Theory hervorgehenden Situationsanalyse vor (5.1). Diese Methodologien erweisen sich besonders anschlussfähig an meine Forschungsperspektive, da sie die genannte erkenntnistheoretische Basis durch ihre Gütekriterien sowie ihre grundlegenden Annahmen (wie bspw. den ‚postmodern turn‘ der Situationsanalyse) unterstützen. Außerdem ermöglichen sie durch ihre begrifflich-theoretische Basis das Netz des Dispositivs nachzuzeichnen. Zur Nachzeichnung dieses Netzes nutze ich neben teil-narrativen leifadengestützten Interviews auch Dokumente und Beobachtungen aus dem Feld. Diese Datenbasis sowie die damit zusammenhängende Erhebungsstrategie inkl. Reflexionen zum Feldzugang beschreibe ich im Abschnitt 5.2. Ähnlich wie bei der Datenerhebung erweist sich die Dispositivanalyse auch bei der Auswertung als flexibel und erlaubt den Einsatz verschiedener – zum Forschungsgegenstand und zur Forschungsfrage passender – methodischer Verfahren. Diese können bei Bedarf auch entgegen ihrem üblichen Gebrauch

abgeändert bzw. angepasst werden (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 154). Bei der Auswertung meines empirischen Materials habe ich mich der von Clarke (2005, 2012) entwickelten Kartierungen (Maps) sowie ausgewählter Elemente aus der „Werkzeugkiste“ der kritischen Diskursanalyse nach Jäger (2012) bedient. Auf diese Auswertungsmethoden sowie deren konkrete Umsetzung in meiner Forschung gehe ich im Abschnitt 5.3 ein. Abschließend wird in einem Zwischenfazit (5.4) das Forschungsdesign zusammengefasst und reflektiert, um den Weg zu den Ergebnissen transparenter zu gestalten. Das Kapitel dient also dazu, „gute‘ Gründe für Entscheidungen im Forschungsprozess anzugeben“ (Bührmann 2020: 89).

5.1 Methodologische und forschungspraktische Prämissen

Foucault selbst hat zwar viele theoretische Schriften hinterlassen, in denen er auch Dispositivanalysen durchführte, jedoch blieb eine Konkretisierung seines Forschungsstils darin aus. Diese Lücke stellt eine „Einladung zu methodischer und analytischer Präzisierung sowie empirischer Konkretisierung“ (Diaz-Bone/Hartz 2017: 3) der Dispositivanalyse dar. In der Rezeption Foucaults erweist sich der von Andrea D. Bührmann und Werner Schneider (2012) im Anschluss an Foucaults Theorien erarbeitete Ansatz der Dispositivanalyse am weitesten entwickelt. Auf diesen werde ich mich im Folgenden (5.1.1) primär stützen. Ergänzend ziehe ich die Überlegungen von Siegfried Jäger (2001b, 2012) bzw. von Margarete und Siegfried Jäger (2007) heran, auf deren „Werkzeugkiste“ ich auch später in meiner Auswertung zurückgreife. Des Weiteren erläutere ich die methodologischen Grundlagen der Situationsanalyse (5.1.2), welche eine durch Adele Clarke (2005, 2012) erarbeitete Postmodernisierung und Weiterentwicklung der Grounded Theory Methodologie (Glaser/Strauss 2010; Strauss/Corbin 1996) darstellt. Die Situationsanalyse ist, so wie die Dispositivanalyse, darauf ausgelegt, Machtverhältnisse zu untersuchen (vgl. Offenberger 2019: 8, 21). Entsprechend harmonieren auch die Prinzipien dieser Methodologien.

5.1.1 (Kritische) Dispositivanalyse

Ausgehend von der im Theoriekapitel vorgestellten Forschungsperspektive gehe ich im Folgenden zunächst auf die erkenntnistheoretischen Annahmen der Dispositivanalyse sowie die entsprechenden Gütekriterien ein. Danach stelle ich die an Foucaults Dispositivkonzept anschließenden forschungspraktischen Hinweise vor.

Die „Untersuchungsprogrammatik der Dispositivanalyse [richtet sich; AG] auf eine umfassende Rekonstruktion der dispositiven Konstruktion der Wirklichkeit“ (Bührmann/Schneider 2012: 85). Es sollen also das Zusammenwirken der Dispositiv-Elemente und die daraus hervorgehende Machtwirkung analysiert werden. Dabei steht auch das wissenschaftliche Subjekt nicht außerhalb des Macht-Wissens-Komplexes, denn eine objektive bzw. neutrale wissenschaftliche Position, die wissenschaftliche Wahrheit produziert, ist mit der Theorie Foucaults nicht vereinbar (s. Kapitel 2). Die kritische Diskursanalyse (KDA)⁹⁶ spricht in diesem Zusammenhang von „der Fiktion wissenschaftlicher Wertefreiheit“ (Jäger/Jäger 2007: 8). Anstatt eine *vermeintlich* objektive wissenschaftliche Wahrheit zu produzieren, postuliert die Methodologie ein „Sich-Einlassen[...] der Forschenden auf die diskursiven Kämpfe“ (Jäger 2012: 118). Folglich können im Rahmen der KDA (sowie auch im Rahmen einer Dispositivanalyse) Diskurse

„kritisiert und problematisiert werden; dies geschieht, indem man sie analysiert, ihre Widersprüche und ihr Verschweigen bzw. die Grenzen der durch sie abgesteckten Sag- und Machbarkeitsfelder aufzeigt,

⁹⁶ Auch wenn einige der hier zitierten Quellen sich auf die kritische Diskursanalyse (KDA) beziehen, sind sie für die Dispositivanalyse ebenso gültig, da bei der Erweiterung der Diskursanalyse hin zu einer Dispositivanalyse die erkenntnistheoretischen Annahmen gleich bleiben.

die Mittel deutlich werden lässt, durch die die Akzeptanz nur zeitweilig gültiger Wahrheiten herbeigeführt werden soll – von angeblichen Wahrheiten also, die als rational, vernünftig oder gar über allen Zweifel erhaben dargestellt werden“ (Jäger 2011: 93).

Somit ermöglicht diese methodologische Herangehensweise das Hinterfragen und Kritisieren vorherrschender Diskurse, die sich auf eine universelle Wahrheit bzw. Moral berufen. Seitens der KDA wird diese über die deskriptive Ebene hinausgehende Analyse für notwendig gehalten, da eine reine Beschreibung den Status Quo als Selbstverständlichkeit erscheinen lässt und ihn somit verfestigt (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 7). Die methodologische Position der KDA wird seitens der deskriptiven Diskursanalyse als unwissenschaftlich (vgl. Warnke/Spitzmüller 2008: 19) und seitens der wissenssoziologischen Diskursanalyse als auf Sprach- und Ideologiekritik beschränkt kritisiert (vgl. Keller 2016: 57). Jedoch distanziert sich die KDA klar vom Konzept der Ideologiekritik (vgl. Jäger/Jäger 2007: 36; Jäger/Zimmermann 2010: 21). Ferner ist die von der KDA postulierte Kritik von einer ideologisch argumentierenden Perspektive abzugrenzen, da letztere sich immer auf eine ewig gültige objektive Wahrheit beruft, während die KDA keinen Anspruch darauf stellt, objektive Wahrheiten zu produzieren (vgl. Jäger/Jäger 2007: 37). Da die Produktion jeglichen Wissens nicht jenseits der gesellschaftlichen Machtverhältnisse erfolgt, es also keine objektiven (d. h. von Machtverhältnissen unabhängigen) wissenschaftlichen Ergebnisse geben kann, ist das kritische Potenzial der KDA (und der Dispositivanalyse) nicht unwissenschaftlich, sondern steht im Einklang mit den erkenntnistheoretischen Annahmen der Diskurs- und Dispositivtheorie.

Kritisch und wissenschaftlich zugleich zu arbeiten, erfordert eine Transparenz des eigenen Forschungsprozesses. Daran knüpft das von Bührmann und Schneider (vgl. 2012: 90–92) in Anlehnung an erkenntnistheoretische Annahmen zum Dispositivkonzept sowie an existierende Gütekriterien einer „guten“ Forschung ausformulierte Kriterium der *Visibilität*. Visibilität bedeutet, dass die intersubjektive Nachvollziehbarkeit und Transparenz im Forschungsprozess durch die detaillierte Dokumentation des gesamten Prozesses gewährleistet werden soll. Dies beinhaltet sowohl die theoretischen (Vor-)Überlegungen (d. h. die Definition des Dispositivs und seiner Elemente sowie Annahmen über seine Formierung inkl. Ursachen und Folgen) als auch die konkreten empirischen Schritte im Forschungsprozess. Dazu gehört auch die Beschreibung der angewandten Erhebungs- und Auswertungsmethoden, die Dokumentation des empirischen Materials und seiner Quellen sowie eine umfassende Erläuterung von Entscheidungen und Problemen, die man im Laufe des Forschungsprozesses trifft. Des Weiteren sprechen sie sich für die *Viabilität des Forschungsprozesses* aus. Viabilität bedeutet, dass die ausgewählten Erhebungs- und Auswertungsmethoden tauglich und kompatibel sein sollen, um Erkenntnisfortschritte zu realisieren. Die Auswahl und Kombination verschiedener Methoden soll nicht einfach aus pragmatischen Gründen, sondern auf Basis methodologischer und (erkenntnis-)theoretischer Annahmen der Dispositivanalyse erfolgen. Dabei sollen die angewendeten Methoden sowohl hinsichtlich ihrer Kompatibilität untereinander als auch hinsichtlich ihrer Gegenstandsangemessenheit und ihrer Passung zum Feld ausgewählt werden. Es ist möglich, mehrere Erhebungs- und Auswertungsmethoden miteinander zu kombinieren und bei Bedarf anzupassen. Die methodologische Triangulierung dient jedoch nicht als Strategie zur Validierung von Ergebnissen, sondern dazu, das Dispositiv umfassend zu beschreiben und zu erklären. Als drittes Kriterium wird die *Validität* aufgeführt. Validität bedeutet, die verwendeten Theorien hinsichtlich ihrer Plausibilität und Übertragbarkeit zu beurteilen. *Interne Validität* meint dabei die Begründung der Theorien bzw. Konzepte auf Basis der systematischen Erhebung und Auswertung der Daten. *Externe Validität* meint hingegen, die Grenzen der Übertragbarkeit der am Forschungsgegenstand formulierten Theorien auf andere Felder, Bereiche oder Situationen auszuloten.

Nach der Auseinandersetzung mit den methodologischen Grundannahmen komme ich nun zu den forschungspraktischen Hinweisen. Trotz der „Flexibilität im Forschungsdesign“ und der Ablehnung

einer „standardisierte[n] Abfolge von Verfahrensschritten“ (Bühmann/Schneider 2012: 84) formulieren Bühmann und Schneider vier Leitfragen, an denen sich die Analyse orientieren kann. Die Leitfragen zielen auf die Verhältnisbestimmungen von (1) Praktiken, (2) Subjektivationen/Subjektivierungen, (3) Objektivationen und (4) die gesellschaftstheoretische Kontextualisierung (s. Abbildung 3).

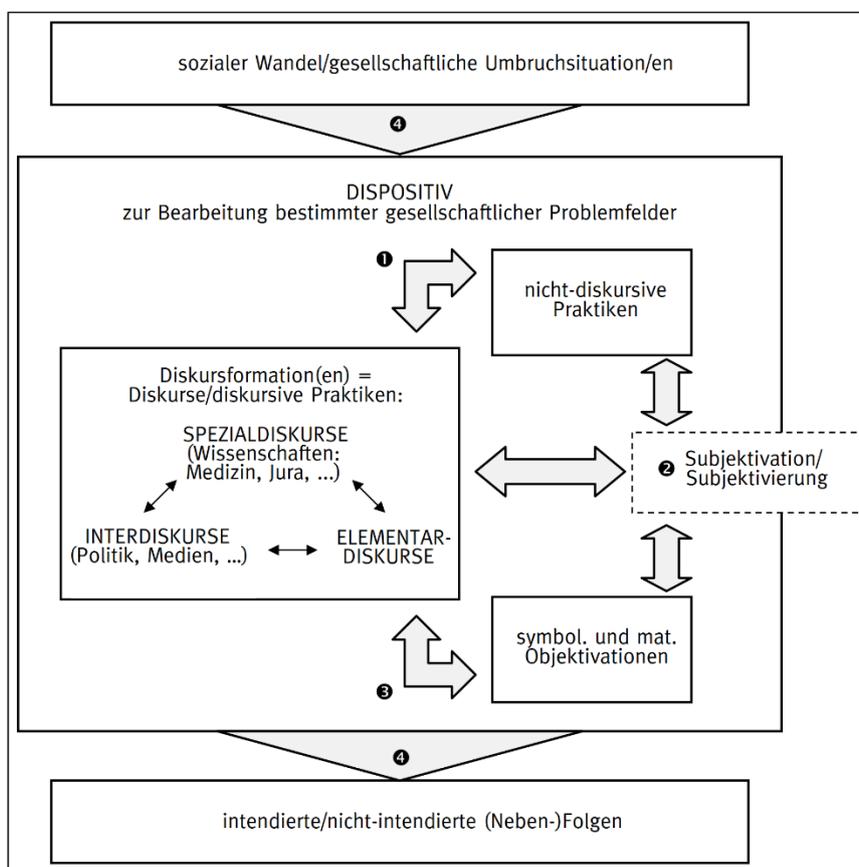


Abbildung 3: Dimensionen der Dispositivanalyse (entnommen aus Bühmann/Schneider 2012: 94)

Mit der *ersten* Leitfrage gehen Bühmann und Schneider (vgl. 2012: 95; Bühmann 2020: 27–28) den Verhältnissen diskursiver und nicht diskursiver Praktiken nach, wobei sich diskursive Praktiken in Spezialdiskursen, Interdiskursen und/oder Elementardiskursen äußern können, während nicht-diskursive Praktiken Alltagsroutinen und Habitualisierungen darstellen (s. dazu ausführlich Abschnitt 2.3.1). Innerhalb der Diskursformationen, also den diskursiven Praktiken, bestehend aus Spezial-, Inter- und Elementardiskursen, soll ebenfalls das Verhältnis untereinander im Hinblick auf die zu erforschende Fragestellung bestimmt werden. Diesen Schritt sehen Bühmann und Schneider als der Dispositivanalyse „vorgeschaltet“. Die *zweite* Leitfrage behandelt das Verhältnis von diskursiven Praktiken, nicht-diskursiven Praktiken, symbolischen wie materiellen Objektivationen und Subjektivationen/Subjektivierungen. Die *dritte* Frage bezieht sich auf das Verhältnis zwischen diskursiven Praktiken und den vorherrschenden Wissensordnungen. Es geht darum, wie sich diese als symbolische und materiale Objektivationen insbesondere in Alltags-/Elementarkulturen manifestieren. Die *vierte* und letzte Frage dreht sich um das Verhältnis von Dispositiven zu sozialem Wandel sowie zu dispositiven (nicht-) intendierten (Neben-)Folgen. Diese Fragen lassen sich jedoch nur analytisch trennen. Dass es in diesen Leitfragen um Verhältnisbestimmungen geht, ist darauf zurückzuführen, dass Foucault das Dispositiv als Netz zwischen den einzelnen Elementen begreift (vgl. Foucault 1978: 119–120). Folglich sollen nicht nur die einzelnen Elemente an sich untersucht werden, sondern primär ihre Relationen untereinander. Entsprechend geht es auch bei den von Jäger ausgearbeiteten Schritten einer Dispositivanalyse nicht nur darum, herauszuarbeiten, auf

welchem Wissen die Elemente des Dispositivs basieren (vgl. Jäger 2012: 113–115), sondern auch, wie das Zusammenspiel zwischen den Elementen funktioniert. Außerdem soll der Versuch unternommen werden, sowohl zu analysieren auf welche gesellschaftliche Umbruchsituation (welchen Notstand) das Dispositiv reagiert als auch die daraus hervorgehenden (erwarteten) Folgen abzuleiten (vgl. Jäger 2012: 74). Die Herangehensweisen von Bührmann und Schneider und Jäger weisen also große Ähnlichkeiten auf.⁹⁷

Eine zentrale forschungspraktische Frage, die mit der Dispositivanalyse einhergeht, ist die der Umsetzbarkeit. Das Vorhaben erscheint sowohl relativ abstrakt im Hinblick auf die Analyse nicht sprachlich performierter Elemente sowie auch zu umfassend, um es systematisch und vollständig (in einer für Forschungsprojekte typisch begrenzten Zeit) durchführen zu können. Vor diesem Hintergrund formulieren sowohl Bührmann und Schneider als auch Jäger forschungspraktische Hinweise für eine bessere Handhabbarkeit von Dispositivanalysen. Jäger, für den die Diskursanalyse das „Herzstück“ (Jäger 2012: 74) der Dispositivanalyse darstellt, schlägt vor, das Wissen hinter den Handlungen und Gegenständlichkeiten mittels sprachlich performierter Diskurse, also durch z. B. Interviews und Medien, zu rekonstruieren (vgl. Jäger 2012: 113–115). Bührmann und Schneider merken an, dass eine Dispositivanalyse nicht zwangsläufig die Durchführung einer eigenen Diskursanalyse⁹⁸ erfordert sowie, dass die vier analytischen Leitfragen nicht alle bei jedem Forschungsprojekt gleichermaßen berücksichtigt werden müssen (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 95). Diese Einschränkungen machen eine Dispositivanalyse umsetzbar.

Wie bereits erläutert, handelt es sich bei der Dispositivanalyse um einen offenen Forschungsstil, der eine gewisse *Flexibilität im Forschungsdesign* erlaubt und aufgrund der Komplexität des Dispositivbegriffs keine einheitlichen Analyseschritte vorgibt (vgl. Bührmann/Schneider 2012: 84; Gille 2012: 172) bzw. die vorgegebenen Schritte – im Sinne Foucaults⁹⁹ – als ‚offene Werkzeugkiste‘ deklariert (vgl. Jäger 2012: 112). Entsprechend existiert eine Reihe von dispositivanalytischen Arbeiten, die diese gegebene Offenheit unterschiedlich ausfüllen und dabei bspw. die soziohistorische Rahmenanalyse, die kritische Diskursanalyse sowie die intersektionale Mehrebenenanalyse (vgl. Paulus 2012) oder die Grounded Theory (vgl. Kollender 2020) nutzen.¹⁰⁰ In dieser Arbeit greife ich zur Verhältnisbestimmung der Dispositiv Elemente auf die Instrumente der Situationsanalyse sowie der kritischen Diskursanalyse zurück. Deshalb wird im Folgenden – ergänzend zu den methodologischen Kriterien der (kritischen Diskurs- und) Dispositivanalyse, die Methodologie der Situationsanalyse erläutert.

⁹⁷ Allerdings ist zu beachten, dass es bei Jäger keine Entsprechung zu den Subjektivierungen/Subjektivationen gibt, die Bührmann und Schneider als vierte (am Rand gelegene) Komponente des Dispositivs identifizieren. Eine ausführliche Diskussion dieses Unterschieds wäre hier nicht zielführend, da dieser Abschnitt dazu dienen soll, die für meine Forschung notwendigen methodologischen und forschungspraktischen Kriterien zu erläutern und nicht alle existierenden Ansätze der Dispositivanalyse vergleichend vorzustellen. Aus diesem Grund verzichte ich hier auch auf eine Diskussion der von Keller (2019) entwickelten „fokussierten Diskurs- und Dispositivethnografie“.

⁹⁸ Hier sind die begrifflichen Unterschiede beider Ansätze zu beachten: Jäger spricht auch bezüglich der nicht sprachlich performierten Elemente von einer Diskursanalyse, da hier das (verfestigte) Wissen, auf dem die Elemente basieren, rekonstruiert werden soll. Bührmann und Schneider haben ein engeres Verständnis, das sich nur auf die Diskurse selbst bezieht (s. Abbildung 3).

⁹⁹ „Alle meine Bücher [...] sind [...] kleine Werkzeugkisten. Wenn die Leute sie aufmachen wollen und diesen oder jenen Satz, diese oder jene Idee oder Analyse als Schraubenzieher verwenden, um die Machtssysteme kurzzuschließen, zu demontieren oder zu sprengen, einschließlich vielleicht derjenigen Machtssysteme, aus denen diese meine Bücher hervorgegangen sind – nun gut, umso besser“ (Foucault 1976: 53).

¹⁰⁰ Zu nennen wären z. B. noch die Dissertationen von Carstensen (2019), Stielike (2017) und Truschkat (2008) sowie die Habilitationsschrift von Ziai (2007).

5.1.2 Grounded Theory und Situationsanalyse

Die Situationsanalyse nach Clarke (2005, 2012) zielt darauf ab, Machtverhältnisse zu untersuchen (vgl. Offenberger 2019: 8, 21). Clarke sieht die „Situationsanalyse als einen neuen Ansatz zur Bildung einer konstruktivistischen/postmodernen Grounded-Theory-Methodologie“ (Clarke 2011: 208), wobei sie die in der positivistischen Soziologie und teils auch in der qualitativen Forschung verbreiteten Strategien der Homogenisierung und Vereinfachung (etwa das Herausarbeiten einer Kernkategorie als Analyseschritt der Grounded Theory) ablehnt. Andere Aspekte der Grounded Theory Methodologie (GTM), wie bspw. das Theoretical Sampling übernimmt Clarke hingegen in ihre Methodologie.

Um Clarkes Position nachvollziehbar darzustellen, gehe ich zunächst näher auf die GTM ein: Das 1967 erschienene Buch, in dem Glaser und Strauss die Grounded Theory Methodologie vorstellen und begründen, „ist eine der wegweisenden (und am häufigsten zitierten) Schriften der qualitativen Forschung geworden“ (Mey/Mruck 2011: 9; vgl. auch Tiefel 2005: 65), so dass der Grounded Theory Methodologie „eine Pionierrolle“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 190) zukommt. Die Prinzipien der GTM (wie Offenheit, Parallelität von Datenerhebung und -auswertung, theoretisches Sampling und kontrastierender Vergleich) sind kein Alleinstellungsmerkmal dieser Methodologie, sondern decken sich mittlerweile allgemein mit denen (theoriegenerierender) qualitativer Forschung (vgl. Tiefel 2005: 65), wobei diese Prinzipien zuerst durch Glaser/Strauss (2010 [1967]) und später Strauss/Corbin (1996 [1990]) detailreich ausformuliert wurden. Przyborski und Wohlrab-Sahr verdichten die in verschiedenen Schriften für die GTM grundlegenden Regeln zu fünf Prinzipien:

„1. dem Theoretischen Sampling und – darauf basierend – dem ständigen Wechselprozess von Datenerhebung und Auswertung; 2. dem theorieorientierten Kodieren und – darauf basierend – der Verknüpfung und theoretischen Integration von Konzepten und Kategorien; 3. der Orientierung am permanenten Vergleich; 4. dem Schreiben theoretischer Memos, das den gesamten Forschungsprozess begleitet, sowie 5. der den Forschungsprozess strukturierenden und die Theorieentwicklung vorantreibenden Relationierung von Erhebung, Kodieren und Memoschreiben“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 199–200).

Dabei können nach dem Motto „all is data“ (Glaser 2011: 148–149) unterschiedliche Erhebungsformen angewandt werden, so dass die Forschung nicht auf Interviewdaten beschränkt ist. Glaser bevorzugte für die handlungstheoretische Forschung der GTM vielmehr Beobachtungsprotokolle, wobei aber auch andere Arten von Daten nutzbar sind (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 195).

Nach den gemeinsamen Anfängen von Glaser und Strauss, die Distanz zwischen Theorie und Empirie zu überwinden (vgl. Glaser/Strauss 2010: 15), entwickelte sich die Grounded Theory seit 1978 in zwei unterschiedliche Richtungen (vgl. Strübing 2014: 4, 66; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 193). Während Glaser darauf beharrte, Erkenntnisse nur aus den Daten zu generieren (und eine Sichtung von Literatur im Vorfeld als Beeinträchtigung der Ergebnisse sowie als „Zeitverschwendung“ (Glaser 2011: 149) deklarierte), bezog Strauss theoretisches Vorwissen in die Kodierung des Materials mit ein (vgl. Strübing 2014: 68–69). Glasers Position basiert „auf der Vorstellung einer schon existenten, absoluten Realität“ (Strübing 2014: 68), was der Perspektive des ‚postmodern turn‘ (s. u.) sowie den erkenntnistheoretischen Annahmen der Diskurs- und Dispositivtheorie (s. Kapitel 2) diametral entgegensteht.

Clarke grenzt sich von der positivistischen Forschungslogik von (insbesondere) Glasers Ansatz der Grounded Theory ab und bezieht sich dabei

„weniger auf den Sozialkonstruktivismus als vielmehr auf die Theorieperspektiven des ‚postmodern turn‘, auf Positionen also, die in kritischer Abgrenzung zu Rationalitätspostulaten, linearen Kausalmodellen sowie atomistischen und anthropozentrischen Konzepten sozialen Handelns beanspruchen, die tatsächliche Komplexität sozialer Prozesse und die Vielfalt der Perspektiven, in denen sie realisiert werden können, theoretisch und empirisch zu erfassen“ (Strübing 2014: 101).

Die in diesem Zitat zusammengefasste Perspektive buchstabiert Clarke in ihren sechs Strategien zur „Postmodernisierung“ (Clarke 2011: 212, vgl. auch 2012: 62) der Grounded-Theory-Methodologie aus. Die erste Strategie, die Clarke als *Anerkennung von Verkörperung (embodiment) und Situiertheit* (Clarke 2012: 63) bezeichnet, bezieht sich darauf, dass es kein Wissen geben kann, das objektiv, unvoreingenommen und entkörperert sei (d. h. unabhängig von sozialstrukturellen Kategorien wie (Nicht-)Zugehörigkeit zur Dominanzgesellschaft, Geschlecht etc. existiere). Hier deckt sich ihre Perspektive mit den methodologischen Implikationen der (kritischen) Diskurs- und Dispositivanalyse. Die zweite Strategie – die *Verankerung der Grounded Theory in der Situation* (Clarke 2012: 65) – schließt an die erste an, wenn Clarke sich auf Donna Haraways (1988) Essay der feministischen Theorie über „Situieretes Wissen“ bezieht. In ihrer dritten Strategie plädiert Clarke für die Darstellung von *Verschiedenheiten und Komplexitäten*. Dies erfordert, Analysen gegen die Prämissen der in den Sozialwissenschaften implizit mitschwingenden Normalverteilung durchzuführen, wobei das aus der Grounded Theory bekannte theoretische Sampling hilfreich sein kann. Anstelle der eindimensionalen Normalverteilungskurven sollen postmoderne multidimensionale Mappings treten, um so die Analyse der Variationsbreite bzw. von Heterogenität der Positionen in den Vordergrund zu rücken. Dabei ist die Analyse von Situationen, die Konflikte und Kontroversen enthalten, besonders fruchtbar dafür (vgl. Clarke 2012: 67–71). Mit der vierten Strategie rückt Clarke „Sensibilisierende Konzepte, Analytiken und Theoretisierungen“ (Clarke 2012: 72) anstelle der Entwicklung einer kompletten Theorie, wie es die GTM anstrebt, ins Zentrum. Das Ziel der fünften Strategie ist die Analyse einer bestimmten Situation „mittels Spezifikation, Re-Repräsentation und anschließender Untersuchung der markantesten Elemente in dieser Situation sowie die Beziehungen zwischen ihnen zu analysieren“ (Clarke 2012: 73). Hier zeigt sich eine Analogie zur Durchführung von Dispositivanalysen, bei denen herausgearbeitet wird, auf welchem Wissen die Elemente des Dispositivs basieren sowie die Verhältnisse zwischen den einzelnen Elementen bestimmt werden. In ihrer sechsten Strategie vollzieht Clarke schließlich mit Foucault eine *Wende zum Diskurs/zur Diskursen* (Clarke 2012: 74).¹⁰¹

Diese sechs Strategien der Postmodernisierung der Grounded Theory schaffen eine Basis zur Anwendung der von Clarke postulierten Auswertungsmethode des Mappings (s. dazu 5.3.1). Des Weiteren bildet die Methodologie die Grundlage zur Nutzung unterschiedlicher Arten von Daten (vgl. Clarke 2012: 202). Auf welche Daten ich in meiner Forschung zurückgegriffen habe und unter welchen Gesichtspunkten diese erhoben wurden, gehe ich im folgenden Kapitel (5.2) ein.

5.2 Empirische Grundlage und Datenerhebung

Um die vier Elemente eines Dispositivs (Diskurse bzw. diskursive Praktiken, Objektivationen, Subjektivationen und nicht-diskursive Praktiken) zu erfassen sowie ihre Verhältnisse untereinander zu analysieren, bedarf es einer breiten Datengrundlage. Wie genau diese aussehen soll, ist methodologisch nicht festgelegt. In dieser Arbeit stütze ich mich primär auf teil-narrative leitfadengestützte Interviews mit Polizist*innen (5.2.2) sowie ergänzend auf interne sowie öffentlich zugängliche Dokumente aus den Polizeibehörden (5.2.3) und teilnehmende Beobachtungen in Polizeibehörden (5.2.4). Die Erhebung fand in zwei Länderpolizeien statt. Im folgenden Abschnitt gehe ich ausführ-

¹⁰¹ Clarkes Diskursbegriff ist dabei jedoch uneindeutig, da sie unter Diskurse sowohl Symbole, materielle Objekte usw. subsumiert (vgl. Clarke 2012: 186), die im Verständnis dieser Arbeit zum Dispositiv gezählt werden (s. Kapitel 2.3), als auch von narrativen Diskursen spricht, die aus einem Textkorpus (von bspw. Tagebüchern, Literatur oder Dokumenten) herausgearbeitet werden können (vgl. Clarke 2012: 217–219), was wiederum weitgehend zum Diskursbegriff dieser Arbeit passt.

lich auf den Feldzugang und die Erhebungsstrategie ein (5.2.1), bevor in den drei Abschnitten danach die einzelnen Erhebungsinstrumente dargestellt und im Hinblick auf die Erhebung reflektiert werden.

5.2.1 Feldzugang und Erhebungsstrategie

Mein Feldzugang erfolgte im Rahmen des Verbundforschungsprojekts „Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei“ (MIGRATE). Dieses bestand aus vier Teilprojekten, die an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol), der Akademie der Polizei in Hamburg (AdP) sowie an der Universität Duisburg-Essen (UDE) angesiedelt waren. Wie schon in der Einleitung erwähnt, war ich im Teilprojekt „Personalpolitik und Diversity Management in der Polizei“ (DiMPol) an der UDE beschäftigt.¹⁰² Erste Weichen für den Feldzugang wurden während der Antragsphase (bei der ich nicht dabei war) durch die an Innenministerien mehrerer Bundesländer gestellten Kooperationsanfragen der DHPol gelegt. Auch wenn die Annahme nahe liegt, dass ein von der Deutschen Hochschule der Polizei ausgehendes Verbundprojekt Polizeinähe suggeriert und damit Vorteile beim Feldzugang mit sich bringt,¹⁰³ gab es dennoch Bundesländer, die mit Ablehnung reagierten (vgl. Graevskaia et al. 2021: 4). Zum Projektbeginn lagen Kooperationszusagen von vier Bundesländern vor; die Forschung im DiMPol-Teilprojekt und damit auch in dieser Arbeit erfolgte in zwei davon: Berlin und NRW.¹⁰⁴ Sie wurden aufgrund geographischer und verwaltungstechnischer Unterschiede, die ein Stadtstaat und ein Flächenland mit sich bringen, als Kontrastfälle gewählt.

Berlin und NRW erweisen sich für die Erforschung ‚interkultureller Öffnung‘ als besonders interessante Fälle: Die Polizei Berlin hat in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Polizeien in Deutschland durchgehend den höchsten Anteil an Anwärt*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ (vgl. Mediendienst Integration 2019, 2021, 2022a) und gilt auch in historischer Hinsicht als Vorreiterin bei der Einstellung von Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (vgl. Dudek 2009: 19–20; s. auch Kapitel 4.2). Das Land NRW wird im Hinblick auf ‚interkulturelle Kompetenz‘ als „einzigartig in Deutschland“ (vgl. Atali-Timmer 2021: 69; Franzke 2016: 71) bezeichnet, da es als einziges Bundesland über zwei Professuren zu IKK und Diversity an Polizeihochschulen verfügt. Außerdem etablierte die Polizei NRW bereits Anfang der 2000er Jahre erste IKK-Fortbildungen. Des Weiteren bieten diese Länderpolizeien verschiedene Kontrastierungs- und Vergleichsmöglichkeiten: Berlin ist ein Stadtstaat mit *einer* Polizeibehörde. NRW verfügt hingegen über 47 Kreispolizeibehörden, die sich in Polizeipräsidien in größeren Städten sowie Landratsbehörden im ländlichen Bereich untergliedern. Migration gehört für beide Bundesländer seit Jahrzehnten zum Alltag (in NRW beträgt der Anteil an Personen mit sogenanntem ‚Migrationshintergrund‘ 31,2 %, in Berlin 34,7 % (vgl. BIB 2020), wobei je nach Stadt bzw. Stadtteil beträchtliche Schwankungen vorliegen). Hinzu kommt noch, dass die Polizeibehörden insbesondere in Berlin mit touristischem Publikum aus dem Ausland in Kontakt kommen und in NRW aufgrund der Grenze zu Belgien und den Niederlanden

¹⁰² Das Verbundprojekt wurde vom BMBF im Rahmen des Schwerpunkts „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ in den Jahren 2018–2021 gefördert. Verbundprojektleiter war Prof. Dr. Antonio Vera (DHPol). Das Teilprojekt an der AdP wurde von Prof. Dr. Rafael Behr geleitet. An der UDE übernahmen Prof. Dr. Anja Weiß und Prof. Dr. Martin Brussig die Teilprojektleitung.

¹⁰³ Gemeint ist damit lediglich, dass das Logo einer Polizeihochschule im Anschreiben einen anderen Eindruck erweckt, als das einer X-beliebigen Universität. Die institutionelle Ansiedlung eines Forschungsprojekts an einer Polizeihochschule kann auch beträchtliche Nachteile mit sich bringen, wie Kemme et al (2022: 151–153) zeigen.

¹⁰⁴ Da die beforschten Bundesländer auf der Projektwebseite genannt werden (vgl. DHPol 2018), macht es keinen Sinn diese hier zu anonymisieren. Zudem sind insbesondere die zur Erforschung ‚interkultureller Öffnung‘ relevanten Positionen innerhalb der Behörden so bundeslandspezifisch, dass ein Verzicht auf die Nennung der Bundesländer nicht funktioniert. Vor diesem Hintergrund wurde auf die Anonymisierung der untersuchten Unterbehörden sowie der einzelnen Untersuchungspersonen besonders Wert gelegt (s. dazu 5.4).

ebenso öfter Kontakt zu Ausländer*innen zu erwarten ist (wobei es auch in NRW, bspw. in Köln, touristische Schwerpunkte gibt). Diese Bedingungen bieten Potenzial für weitere Kontraste und Vergleichsmöglichkeiten: In jedem Bundesland wurde sowohl ein urbaner Bereich bzw. ein Innenstadtbezirk mit einem relativ hohen Anteil an Bewohner*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ ausgewählt als auch ein ländlicher Bereich bzw. ein Außenbezirk, der vergleichsweise weniger migrantisch geprägt war.¹⁰⁵ Dieser Auswahl lag die Vermutung zugrunde, dass ‚interkulturelle Öffnung‘ je nach Anzahl der Kontakte zu migrantisch gelesenen Personen und Ausländer*innen einen anderen Stellenwert haben könnte.

Ausgehend davon, dass unter ‚interkulturelle Öffnung‘ sowohl die Beschäftigung von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ als auch die Implementierung ‚interkultureller Kompetenz‘ verstanden wird (vgl. Lang 2019: 21–22; s. auch Kapitel 4), setzte die Erhebung an den Punkten *Personalarbeit* sowie ‚*Interkulturelles*‘ an. Der Bereich der Personalarbeit wurde primär durch Interviews mit Führungskräften aus dem Streifendienst (Dienstgruppenleiter*innen) abgedeckt. Zusätzlich erfolgte auch eine Erhebung relevanter Dokumente (bspw. Anforderungsprofile, Beurteilungsbögen etc.). Der Bereich ‚Interkulturelles‘ wurde sowohl durch Interviews mit ausgewählten polizeilichen Stellen, die mit sogenannten ‚interkulturellen Aufgaben‘ betraut sind, abgedeckt, als auch durch die Erhebung von Dokumenten (bspw. Curricula zu ‚interkultureller Kompetenz‘) sowie durch teilnehmende Beobachtung bei Veranstaltungen in diesem Bereich. Teilnehmende Beobachtung wurde auch zu Beginn der Feldphase genutzt, um einen allgemeinen, ersten Einblick in die Arbeit der (Streifen-)Polizei zu erhalten, sich also mit dem Feld vertraut zu machen und entsprechend die weitere Erhebung gezielter durchführen zu können.

Der Feldzugang zu den einzelnen Behörden(-teilen) erfolgte über uns (also dem Projektteam) zur Seite gestellte Kontaktpersonen (Gatekeeper). Dabei handelte es sich um Polizist*innen, die – je nach Behörde – in der Öffentlichkeitsarbeit, im Führungsstab oder im Diversity- bzw. ‚interkulturellen‘ Bereich tätig waren. Mit diesen führten wir jeweils ein Orientierungsgespräch, in dem uns grundsätzliche Informationen über die Behördenstruktur vermittelt wurden. Im Zuge dieses Gesprächs wurde auch die weitere Erhebung abgesprochen. Die Gatekeeper vermittelten entsprechend den angefragten Kriterien Polizist*innen für die Interviews. Bspw. fragten wir nach einem*einer Dienstgruppenleiter*in aus einem ländlich gelegenen Bezirk. Nach welchen Gesichtspunkten im entsprechenden Behördenteil eine zu den angefragten Kriterien passende Person ausgewählt wurde, blieb im polizeilichen Einflussbereich, so dass von einem selektiven Feldzugang ausgegangen werden kann. Im Verlauf der Interviews zeigte sich, dass ein Teil der Interviewten in der aktuellen oder vergangenen Position mit Öffentlichkeitsarbeit betraut war, also geübt darin war, die polizeiliche Arbeit in einem positiven Licht darzustellen. Andere Interviewte berichteten, dass sie sich freiwillig gemeldet hatten sowie, dass freiwilliges Engagement im Beurteilungsprozess positiv honoriert wird. Bei den im ‚interkulturellen‘ Bereich tätigen Polizist*innen gab es diese durch die Behörden gelenkte Selektivität in der Form nicht, da gezielt nach Personen in bestimmten Positionen gefragt wurde (bspw. nach dem einen „Kontaktbeamten muslimische Institutionen“ in der Behörde). Insgesamt war ein Großteil der Befragten männlich und gehörte zur Dominanzgesellschaft, was in etwa der Sozialstruktur innerhalb der Polizei entspricht.¹⁰⁶ Fünf der 21 interviewten Personen

¹⁰⁵ Allerdings wäre es nicht richtig Unterschiede zwischen solchen Stadtteilen eindimensional auf Migration zurückzuführen, da in den urbanen, migrantisch geprägten Stadtteilen große Teile der Bevölkerung gleichzeitig auch ökonomisch eher prekär gestellt sind.

¹⁰⁶ So liegt der Frauenanteil bspw. bei der Polizei Berlin im Jahr 2021 bei ca. 27 % (eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2021: 5)). Der Anteil von Polizist_innen mit ‚Migrationshintergrund‘ kann nicht bestimmt werden, da eine Abfrage nur bei Anwärter_innen bzw. Neueinstellungen erfolgt (vgl. Mediendienst Integration 2021).

wurden migrantisch gelesen und fünf (teilweise dieselben, teilweise andere) Personen als weiblich wahrgenommen.

Im Zuge der Erhebung wurden die starken Hierarchien in den Polizeibehörden darin deutlich, dass einige der angefragten Personen sich eine Rückversicherung bei den direkten Vorgesetzten einholten, ob das Interview geführt werden darf, obwohl aus der von den Gatekeepern weitergeleiteten Anfrage bereits hervorging, dass die Forschung von der Behörde genehmigt wurde. Auch bei der Frage nach bestimmten Dokumenten, bspw. einem Anforderungsprofil für die eigene Stelle, wurde gerne auf die Gatekeeper verwiesen. In einigen Fällen versicherten die Polizist*innen zum Ende des Interviews, dass sie mir die angefragten Dokumente per Mail zuschicken werden, was jedoch später, trotz mehrfacher Nachfragen, nicht erfolgte. Reichertz (1992: 11) beschrieb dieses „kooperative Hinhalten“ als „eine behördenspezifische Art und Weise [...] ‚Nein‘ zu sagen“. Entsprechend blieb der Feldzugang zu bestimmten Bereichen verwehrt. Es gab aber durchaus auch Polizist*innen, die mich – ohne jegliche behördeninterne Absprache – zu einer Veranstaltung zu ‚interkultureller Kompetenz‘ einluden (an der ich dann auch tatsächlich spontan teilnehmen durfte) oder mich auf ein interessantes Dokument aufmerksam machten, das sie mir dann direkt ausdruckten. Insgesamt zeigte sich ein gemischtes Bild im Hinblick auf den Feldzugang: Auf der einen Seite liegen die soeben beschriebene Offenheit einiger Beteiligter sowie viele sehr ausführliche Interviews vor, auf der anderen Seite mal mehr, mal weniger subtile Ablehnung der Forschung. Letzteres zeigte sich in einigen (wenigen) relativ knapp ausgefallenen Interviews, insbesondere aber in der massiven Verzögerung des Feldzugangs an einem der Forschungsstandorte. So kam trotz vorliegender Genehmigung durch das Ministerium monatelang kein Termin für ein Orientierungsgespräch zustande, was durch mehrfach wechselnde Zuständigkeiten, Urlaub, Erkrankungen sowie eine allgemeine Überlastung der Polizei und ein Übermaß an Anfragen aus der Forschung begründet wurde (vgl. Graevskaia et al. 2021: 5).

Die Durchführung der Erhebung im Rahmen des Forschungsprojekts brachte einige Besonderheiten mit sich: Bei der Kontaktaufnahme mit dem Feld stand das Forschungsprojekt MIGRATE-DiMPol im Vordergrund. Als sich während der bereits laufenden Erhebung abzeichnete, dass ich mich in der Dissertation mit ‚interkultureller Öffnung‘ beschäftigen werde, fügte ich bei den Gesprächen im Vorfeld hinzu, dass dies neben dem Thema des Projektes mein persönliches Interesse ist. Durch die Datenschutz- und Einverständniserklärung wurde den Interviewten transparent gemacht, dass das Projekt auch zwei Dissertationen beinhaltet. Zudem wurde in dieser Erklärung abgefragt, ob das Interviewmaterial für weitere Forschung genutzt werden darf.¹⁰⁷ Ein Teil der Interviews wurde ohne meine Anwesenheit durch meinen Kollegen¹⁰⁸ erhoben, einige Interviews führten wir zusammen durch. Bei den Orientierungsgesprächen waren noch zusätzlich ein bzw. beide Teilprojektleiter*innen anwesend.

Die Erhebung fand in den Jahren 2018 bis 2021 statt, wobei das erste Orientierungsgespräch Ende Oktober 2018 und das letzte Interview Mitte Oktober 2020 geführt wurde. Dazwischen wurden teilnehmende Beobachtungen durchgeführt sowie Dokumente recherchiert und angefragt, wobei die letzten Recherchen über die Interviewphase hinausgingen. Die Erhebungsphase war durch viele kleinere und größere Pausen geprägt, die für eine (erste) Auswertung des Materials genutzt wurden. D. h. die empirische Grundlage dieser Arbeit wurde in Anlehnung an das *theoretical sampling*

¹⁰⁷ In dieser Arbeit werden ausschließlich die Interviews derjenigen verwendet, die eine Zustimmung zur weiteren Nutzung erteilten, so dass es aus forschungsethischer Perspektive kein Problem darstellt, dass Material, welches im Rahmen eines Projekts zu Diversity-Management und Personalarbeit erhoben wurde, für die Erforschung ‚interkultureller Öffnung‘ dient.

¹⁰⁸ Benedikt Müller nutzt in seiner Dissertation zu Dienstgruppenleitungen im polizeilichen Streifen- und Wachdienst ebenfalls die im Rahmen des Projekts geführten Interviews.

der GTM (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 199) als zirkulärer Prozess zwischen Erhebung und Auswertung angelegt. So konnten neue Informationen über das Feld mit der Erhebung des nächsten Interviews oder mit der Recherche des nächsten Dokuments sowie der anschließenden Analyse vertieft werden. Dieses Vorgehen bedeutet nicht, dass jedes Interview vor Durchführung des nächsten Interviews vollständig ausgewertet wurde. Dies war sowohl aus forschungspragmatischen Gründen (also der Arbeit im Rahmen eines befristeten Drittmittelprojekts) als auch aus inhaltlichen Gründen nicht möglich, da bestimmte Aspekte erst durch das Hinzuziehen von im Nachgang erhobenen Materials vertiefend ausgewertet werden konnten. Insbesondere die ab März 2020 durch die Covid19-Pandemie verursachte Zwangspause bei den Interviews ermöglichte jedoch eine gezielte Nacherhebung. Im Folgenden werden die einzelnen Erhebungsinstrumente sowie der Ablauf der Erhebung konkreter beschrieben.

5.2.2 Das teil-narrative leitfadengestützte Interview als Erhebungsinstrument

Die Erhebung fand mit Hilfe eines flexiblen Leitfadens statt, die Interviews beinhalteten auch narrative Passagen, so dass ich diese als *teil-narrativ* und *leitfadengestützt* bezeichne. Insgesamt wurde entsprechend der Maxime von Helfferich vorgegangen: „So offen und flexibel – mit der Generierung monologischer Passagen – wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (Helfferich 2011: 181). Die Interviewten wurden als Individuum, als Expert*in und als Polizist*in adressiert.

Als *Individuum* wurden sie danach gefragt, wie sie zu der jetzigen beruflichen Position gekommen sind. Ziel war es eine Erzählung zu generieren, die Aufschluss über Prozesse beruflicher Veränderungen innerhalb der Polizei gibt. Die Personalarbeit sowie mögliche Karrierewege, welche im Zentrum des Forschungsprojekts standen, in dessen Rahmen die Erhebung stattfand, wurden damit zunächst mittels einer Erzählung über den *eigenen* beruflichen Werdegang erfasst. In diesen narrativen Passagen kamen die Zugzwänge des Erzählens (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 80) zu Tage, bspw. wenn ein Dienstgruppenleiter bei der Erzählung Schwerpunkte auf für ihn besonders relevante Passagen, wie etwa die ersten Jahre nach der Ausbildung, setzte (Relevanzfestlegungs- und Kondensierungszwang). Auch mussten manche Passagen mit Details unterlegt werden, um sie für die außenstehenden Forschenden nachvollziehbar und verständlich zu machen (Detaillierungszwang). Dabei kamen nicht nur narrative Detaillierungen zur Sprache, sondern auch Informationen über bspw. den Stadtteil, in dem sie früher gearbeitet haben oder die Aufgaben einer bestimmten Position. Letzteres wird als „Betriebswissen“ (Meuser/Nagel 2009: 470) bezeichnet und im Rahmen von Expert*inneninterviews erhoben.

In den Interviews wurden die Befragten auch gezielt als *Expert*innen* adressiert, indem ihnen Fragen zu allgemeinen Abläufen innerhalb der Polizei (bspw. wie ein Beurteilungsverfahren funktioniert) gestellt wurden sowie zu spezifischem Rollenwissen (bspw. wie es zur Etablierung der Position der „Multiplikator interkulturelle Aufgaben“ kam). Dabei stand auch ihre Deutungsmacht im Fokus (wenn bspw. danach gefragt wurde, was man als „Kontaktbeamter muslimische Institutionen“ können muss). Die Adressierung als Expert*in zielte also auf „Auskunft über die Bedingungen ihres eigenen Handelns [...] [d]essen Maximen, Regeln und Logiken“ (Meuser/Nagel 2009: 472). Die Adressierungen als Individuum und als Expert*in ergänzen sich. Auch wenn die interviewten Polizist*innen „als Funktionsträger, nicht als Privatperson“ (Meuser/Nagel 2009: 469) befragt wurden, wäre es unangebracht biographische, insbesondere berufsbiographische Passagen auszublenken. Einerseits geben diese Aufschluss über polizeiliche Karrierewege, andererseits können sich Aspekte wie Erfahrungen und Motivation auf Entscheidungen, die in der Expert*innenrolle getroffen werden, auswirken (vgl. Meuser/Nagel 2009: 469).

Bei der Adressierung als *Polizist*in* sollten Einschätzungen und Stellungnahmen erhoben werden, wobei teilweise auch Dokumente als Interviewimpuls genutzt wurden. Dabei ging es auch darum, Meinungen (bspw. über die Einstellung von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘) zu erheben. Um sozialer Erwünschtheit, soweit es möglich ist, vorzubeugen, wurden die Interviewten nicht direkt nach ihrer eigenen Meinung gefragt, sondern danach wie bspw. mit einer Kampagne o. ä. verbundene Themen¹⁰⁹ in ihrer Behörde diskutiert werden. So hatten sie auch die Möglichkeit verschiedene Ansichten wiederzugeben, ohne sich zu einer bekennen zu müssen. Es wurde vermieden Fragen zu stellen, die (basierend auf Vorannahmen über das Feld) als konfrontativ aufgefasst werden könnten, wie bspw. Rassismus in der Polizei (s. dazu auch Kapitel 9.4). Diese Zurückhaltung (man könnte hier auch selbstkritisch von Selbstzensur sprechen) resultierte aus der Befürchtung, die Befragten würden sich in eine Abwehrhaltung begeben und weitere Fragen ablehnen. Außerdem wurden Nachteile für folgende Interviews befürchtet, falls sich herumsprechen würde, dass die Forschenden des DiMPol-Projekts unangenehme Fragen stellen. Letztlich hätte damit auch der Feldzugang für die anderen Teilprojekte des Verbundprojekts gefährdet werden können.

In eine ähnliche Richtung wie diese polizeispezifischen Bedenken, die die Interviews beeinflusst haben, wirkten auch die allgemeinen etablierten Regeln qualitativer Interviewführung: So „gilt es, dem Befragten aufmerksam zuzuhören und auf seine je persönliche Weise den Redefluss durch ‚mhm‘, Nicken, Lachen, Blickkontakt und dergleichen zu unterstützen“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 69). Diese Signale bergen die Gefahr, als inhaltliche Bestätigung bzw. Zustimmung verstanden zu werden (vgl. Künkel 2014b: 82). Dies gilt insbesondere für die zum Ende des Forschungsprojekts aufgrund der Covid19-Pandemie telefonisch geführten Interviews, bei denen zum Ersatz nonverbaler Signale teilweise ein „ja“ genutzt wurde, um zu verdeutlichen, dass man am anderen Ende der Leitung aktiv zuhört. Vor dem Hintergrund allgemeiner Prinzipien qualitativer Forschung war es richtig und wichtig, die Interviews auf diese Weise durchzuführen. Vor dem Hintergrund einer machtkritischen (Polizei-)Forschung kann dieses Vorgehen auch als problematisch gewertet werden, da das Ausbleiben einer negativen Reaktion auf rassistische und sexistische Äußerungen als Akzeptanz gedeutet werden kann (vgl. Künkel 2014b: 82). D. h. man beeinflusst damit das Feld insofern, dass aus der Position einer Forscherin kein Widerspruch zu bspw. rassistischen Positionen erfolgt oder drastischer formuliert: Die Prinzipien qualitativer Interviewführung führen aus einer machtkritischen Perspektive in solchen Fällen dazu, dass man sich auf die Seite vorherrschender Machtverhältnisse stellt, denn eine (scheinbar) neutrale Position nützt stets der dominanten Position. Allerdings ist es nicht möglich, stets intervenierend einzugreifen, wenn man daran interessiert ist, ausführliche Narrationen und Beschreibungen zu gewinnen und den (schwer zugänglichen) Feldzugang für zukünftige Interviews nicht zu verschließen. Als forschungspraktischer Kompromiss wurde daher diese (scheinbar) nicht intervenierende Kommunikation in den Interviews mit einem Auswertungsverfahren, das dazu in der Lage ist, gesellschaftliche Machtverhältnisse offenzulegen (Kapitel 5.3) und einem machtkritischen theoretischen Zugang (Kapitel 2) kombiniert.

Es wurde versucht, den selektiven Feldzugang (s. 5.2.1) und die damit verbundene vermutete soziale Erwünschtheit, soweit es ging, durch die Form der Erhebung auszugleichen, denn die offene Interviewform ermöglichte lange Gespräche (bis hin zu fast fünf Stunden, i. d. R. dauerten die Interviews zwei bis 2,5 Stunden), so dass in den meisten Fällen ausführliche Erzählungen generiert werden konnten. In den Gesprächen wurden nicht nur migrationsbezogene Themen, sondern auch

¹⁰⁹ In NRW wurde bspw. ein Screenshot der Kampagne #IchDuWirNRW genutzt, bei der es um „den öffentlichen Dienst als Ausbildungs- und Arbeitgeber für Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ geht. Auf dem Screenshot war eine migrantisch gelesene Polizistin mit dem Zitat „Für mich steht fest: Deutschsein hat keine Hautfarbe“ abgebildet (<https://ichduwir.nrw/sheila>).

vielen andere aus der alltäglichen Arbeit angesprochen.¹¹⁰ Die Umsetzung des teil-narrativen leitfadengestützten Interviews gelang nicht immer gleichermaßen. Je nach Interview liegt die Betonung auf *teil-narrativ* oder auf *leitfadengestützt*. Letzteres trat bspw. bei einem Vorgesetzten auf, der sich in seinen Antworten sehr knapp und formal ausdrückte (entsprechend war das Interview nach gerade mal 50 Minuten vorbei) sowie bei einem Telefoninterview, bei dem erst gegen Ende des Gesprächs deutlich wurde, dass Kolleg*innen im Raum anwesend sind, was im Nachhinein die Zurückhaltung der interviewten Person und ihre Antworten, die bereits veröffentlichten Beschreibungen ähnelten, erklären könnte (dennoch kamen einige kleine Narrationen zustande sowie Material im Umfang von ca. 1,5 Stunden Länge). Insgesamt wurden für diese Arbeit 19 Interviews (davon 11 aus Berlin und 8 aus NRW) mit 21 Polizist*innen ausgewertet.

Zur Aufbereitung des Materials erfolgte eine Transkription der Interviews.¹¹¹ Dabei wurde darauf geachtet, das Gesprochene nicht zu sehr an die Schriftsprache anzugleichen, sondern möglichst genau abzubilden (d. h. inkl. von Pausen, Verzögerungspartikeln wie „ähm“ usw.). Diese ungeglättete Transkription ermöglicht genauere Interpretationen der Äußerungen auf der Ebene der Feinanalyse. Vor der Interpretation erfolgte eine Anonymisierung der Interviews, indem alle Namen durch Pseudonyme ersetzt wurden und Ortsbezeichnungen kryptische Kürzel (wie bspw. Stadtteil 1 in NPC-Stadt) erhielten. Für die Ergebnisdarstellung wurde die Anonymisierung verstärkt (s. dazu Kapitel 5.4).

5.2.3 Dokumente aus dem Untersuchungsfeld

Dokumente aus dem Untersuchungsfeld dienen nicht nur als Interviewimpuls, sondern auch als „zusätzliche Datenquelle[.]“ (Clarke 2012: 190). Dabei ging es nicht um eine Überprüfung des ‚Wahrheitsgehalts‘ von Interviews, sondern darum, weiteres Material für die Analyse zu gewinnen (vgl. Clarke 2012: 190). Im Gegensatz zu den Interviews sind die in die Analyse einbezogenen Dokumente aus dem Untersuchungsfeld „nicht zu Forschungszwecken und ohne die Beteiligung oder Intervention der Forschenden entstanden“ (Salheiser 2022: 1507), so dass sie auch als „natürliche Daten“ (Salheiser 2022: 1507) bezeichnet werden.

Die in der Arbeit genutzten Dokumente lassen sich entlang von drei Kategorien unterscheiden: (1) Herstellung, (2) Zugänglichkeit und (3) Nutzung im Forschungsprozess, wobei ein und dasselbe Dokument mehreren Kategorien gleichzeitig zugeordnet werden kann. *Herstellung* bezieht sich darauf, wer sich an der Produktion des Dokuments beteiligt hat: Bspw. werden Anforderungsprofile, Webseiten oder Geschäftsordnungen allein von der Polizei produziert. Die Antwort auf eine parlamentarische Anfrage erfolgt hingegen nur unter Mitbeteiligung der Polizei. *Zugänglichkeit* bezieht sich darauf, ob Dokumente von der Polizei angefragt werden müssen oder für alle frei zugänglich sind. Während Geschäftsordnungen und Anforderungsprofile i. d. R. behördenintern bleiben, es sei denn sie wurden der Antwort einer parlamentarischen Anfrage als Anhang beigefügt, sind Modulhandbücher von Polizeihochschulen öffentlich zugänglich. Die *Nutzung* im Forschungsprozess bezieht sich darauf, ob ein Dokument nur als reine Informationsquelle, als Interviewimpuls oder für eine diskursanalytische Analyse dient. Wird eine parlamentarische Anfrage als Informationsquelle hinzugezogen, um die Jahreszahl der Einführung von Fortbildungen zu ‚Interkultureller Kompetenz‘

¹¹⁰ Dies wurde in den projektinternen Diskussionen zunächst als Anzeichen polizeilicher Offenheit gegenüber der Forschung eingeordnet. Auf dem zweiten Blick stellt sich jedoch die Frage, ob diese Einschätzung nicht vielmehr etwas über die Vorannahmen der Forschenden, welche kürzere und inhaltlich weniger ergiebige Interviews erwarteten, als über das Forschungsfeld aussagt.

¹¹¹ Die Transkription wurde im Rahmen des Projektes MIGRATE-DiMPol bei den ersten Interviews durch eine studentische Hilfskraft und später durch zwei externe Transkriptionsbüros übernommen und von der Verfasserin geprüft.

nachzuschlagen, steht diese Information allerdings nicht für sich alleine, sondern dient der Nachzeichnung von (historischen) Prozessen der Objektivation (in diesem Fall von IKK-Fortbildungen) im Netz des Dispositivs. Einzelne Dokumente, wie bspw. ein Formular, können auch als eine Objektivation in die Analyse einfließen. Gleichzeitig kann auch eine diskursanalytische Auswertung der sprachlichen Oberfläche von Äußerungen in diesem Formular erfolgen; das Formular wäre dann ein Diskursfragment und eine Objektivation zugleich.

Relevant ist auch das „Kontextwissen über den primären Entstehungs- und Nutzungsprozess der Daten“ (Salheiser 2022: 1512). So wurde bspw. seitens einer Ansprechperson in der Polizei mehrfach ausdrücklich die Irrelevanz von Geschäftsordnungen für die alltägliche Arbeit betont, wobei hier die Frage im Raum steht, ob das nicht auch aus dem Grund erfolgte, möglichst wenige Geschäftsordnungen herauszugeben, sei es aus inhaltlichen oder pragmatischen Gründen (wie Mehrarbeit). An anderer Stelle waren die Interviews mit den Dienstgruppenleitungen hilfreich, um sich die Nutzung von Beurteilungsbögen erklären zu lassen. Gerade, weil es sich um jenseits der Forschung generierte Daten handelt, ist eine Kontextualisierung im Feld aufschlussreich für die Analyse.

5.2.4 Teilnehmende Beobachtung

Die Erhebungsmethode der teilnehmenden Beobachtung hat ihren Ursprung in der Ethnologie und wird gegenwärtig für ethnographische Forschung verwendet (vgl. Breidenstein et al. 2020). Bei dieser Arbeit handelt es sich zwar nicht um eine Ethnographie, teilnehmende Beobachtung wurde jedoch punktuell als Ergänzung zu der Erhebung von Interviews und Dokumenten genutzt.

Beobachtungen lassen sich nach den Kriterien *Transparenz* und *Involviertheit* unterscheiden sowie auch nach *Direktheit* und *Strukturierungsgrad*, wie auch nach dem *Ort* und dem *Gegenstand* der Beobachtung (vgl. Thierbach/Petschick 2022: 1564–1565). Die letzten vier Punkte lassen sich schnell klären: Es handelte sich um eine *direkte Beobachtung*, da Sachverhalte unmittelbar mit den menschlichen Sinnesorganen (und nicht vermittelt durch eine Software oder durch Spuren vergangener Verhaltensweisen) beobachtet wurden. Dabei wurde aber auch auf Spuren, wie die Abnutzung eines Gebäudes, geachtet. Die Beobachtungssituation wurde *qualitativ* (d. h. ohne ein standardisiertes vorab festgelegtes Schema) mittels handschriftlicher Feldnotizen und skizzenhafter Zeichnungen erfasst, die später in Beobachtungsprotokolle überführt wurden. Des Weiteren handelte es sich um eine *Feldbeobachtung* (und keine Laborbeobachtung), die auf einer Polizeiwache, bei Fahrten mit dem Streifenwagen sowie bei zwei internen und einer öffentlichen Veranstaltung zu ‚Interkultureller Kompetenz‘ stattfand. Es war keine Selbstbeobachtung mit autoethnographischem Interesse, sondern eine *Fremdbeobachtung*, bei der Polizist*innen (und teilweise auch Bürger*innen, mit denen sie interagiert haben) im Fokus standen, wobei jedoch auch die Eingebundenheit der Forscherin im Feld Gegenstand der Beobachtung war.

Bei der *Transparenz* geht es darum, ob die Beobachtung offen oder verdeckt, also mit oder ohne das Wissen der Beobachteten stattfindet. Der Feldaufenthalt war *als offene Beobachtung geplant*, wobei es verschiedene Situationen gab, in denen zumindest ein Teil der Personen von der Anwesenheit durch eine Forscherin nicht (sofort) Kenntnis hatte. Die Polizeiwache, auf der die Beobachtung stattfand, wurde durch die Ansprechperson im Feld (Gatekeeper) im Vorfeld informiert. Am ersten Tag bekam ich direkt nach dem Einführungsgespräch eine Führung durch das Gebäude, bei der ich auch verschiedenen Personen als „Wissenschaftlerin von der Universität“ vorgestellt wurde. Da auf der Wache, bedingt durch den Schichtdienst und die Außeneinsätze, eine hohe Fluktuation herrschte und ich mich relativ frei im Gebäude bewegen konnte, werde ich mehrfach für eine Auszubildende sowie auch einmal für eine Hospitantin von einer anderen Wache gehalten. So

„forderte ein älterer Polizist mich [im Laufe des ersten Tages] auf, der 15-jährigen Schülerpraktikantin den Polizeiberuf auszureden, es gäbe viele Leichensachen, man stumpft ab, man soll ja auch empathisch gegenüber Angehörigen sein, aber wenn man dann selbst nichts spürt“ (Beobachtungsprotokoll 1, Abschnitt 4).

Nach der Adressierung als Hospitantin bzw. Auszubildende klärte ich die Situation zwar direkt auf, ich stellte mich aber nicht jeder Person, die bspw. kurz in den Pausenraum schaute, aktiv vor, um mich nicht in den Vordergrund zu drängen und damit zu sehr ins Feld einzugreifen. Einige Einsätze, bei denen ich dabei war, wurden durch Polizist*innen aus anderen Wachen unterstützt. Diese konnten – je nach Situation – nicht immer unmittelbar über meine Rolle aufgeklärt werden. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass sie mich für eine Polizistin gehalten haben, zumal es üblich war, dass manchmal eine externe Person (wie bspw. die oben erwähnte Schülerin) mitfährt. Bezogen auf das polizeiliche Gegenüber handelte es sich jedoch um eine *verdeckte Beobachtung*, da eine Aufklärung über meine Forschung nicht möglich war, weil es die Arbeit der Polizist*innen, denen ich über die Schulter schauen durfte, gestört hätte. Meine zurückhaltende Anwesenheit zwischen den Polizist*innen erschien teilweise auch irritierend – zumindest erinnere ich mich, wie ein älterer Mann mich auf der Straße skeptisch musterte, als ich meine Jacke, unter der sich eine Schutzweste abzeichnete, zuzog (Beobachtungsprotokoll #3b). Insgesamt stand jedoch das Verhalten der Polizist*innen und nicht der Bürger*innen im Fokus meiner Beobachtungen. Bei den Workshops zu ‚Interkultureller Kompetenz‘ war den Teilnehmenden spätestens nach der Vorstellungsrunde meine Rolle als Forscherin bekannt. Eine Sondersituation stellte eine größere Veranstaltung zum selben Thema dar, dort waren lediglich die Organisator*innen über meine Forschung informiert und ich war wie ein Großteil des Publikums (das sich sowohl aus Polizist*innen als auch aus zivilen Personen zusammensetzte) als passive Zuhörer*in involviert. Generell lässt sich festhalten, dass flüchtige Begegnungen während des Feldaufenthaltes über meine Rolle nicht aufgeklärt wurden, da zu diesen über eine kurze Beobachtung hinaus keine Beziehung aufgebaut wurde und ich sie entsprechend auch „über die eigenen Interessen nicht gezielt täuschen muss[te]“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 43).

Der *Grad der Involviertheit* im Feld kann mit dem Wortspiel „teilnehmende Beobachtung“ bzw. „beobachtende Teilnahme“ differenziert werden. Bei den Workshops zu ‚Interkultureller Kompetenz‘ war ich eher in der Rolle einer *beobachtenden Teilnehmerin* anwesend. Zwar hielt ich mich mit Fragen in der großen Runde zurück, partizipierte jedoch an den Übungen in Partner- und Gruppenarbeit und ging bspw. in der Mittagspause zusammen mit drei anderen Teilnehmerinnen essen, die mich fragten, ob ich mitkommen möchte. Die Zeit auf der Polizeiwache, bei den Streifenfahrten und den Einsätzen war ich jedoch stets *teilnehmende Beobachterin*. Einige beäugten mich dabei distanziert, andere konnte sich gar nicht zurückhalten, mich in ein Gespräch zu verwickeln und mir ausführlich dieses und jenes zu erklären oder sich mir gegenüber über die technische Ausstattung der Polizeiwache zu beschweren. Ähnliches zeigte sich auch bei den Fahrten mit dem Streifenwagen: bspw. herrschte an einem Tag eine unangenehme Stille, während am Tag zuvor (mit einer anderen Besetzung) es kaum Pausen bei den Unterhaltungen gab. Manche Polizist*innen sprachen in meiner Anwesenheit auch über persönliche Themen wie Tätowierungen, zukünftige Karriere sowie Familienplanung und äußerten sich sogar abfällig über einen Kollegen. In der beobachtenden Feldforschung war also insgesamt eine Mischung aus Nähe und Distanz zu verzeichnen.

5.3 Auswertungsmethoden

Auch wenn mit dem Werk von Bührmann und Schneider (2012) eine sehr umfassende (laut Martilla (2012: 159) die „bisher ausführlichste“) Auseinandersetzung, wie eine Dispositivanalyse aussehen könnte, veröffentlicht wurde, bedeutet dies nicht, dass nun eine methodische Präzisierung existiert, der man nur noch Schritt für Schritt folgen müsse. Jäger entwickelte zwar im Anschluss an ein

Forschungsprojekt zum Stadtteildispositiv¹¹² Vorschläge für Analyseschritte, merkte jedoch gleichzeitig eingrenzend an, dass diese nicht ausgereift sind, sondern „in Analogie zu den Erfahrungen mit einer Vielzahl von Analysen sprachlich-diskursiver Dispositiv Elemente entwickelt“ (Jäger 2012: 118) und in Dispositivanalysen weiter ausdifferenziert werden müssen. Vor dem Hintergrund dieses Mangels konkreter dispositivanalytischer Auswertungsmethoden habe ich mich dazu entschieden, auf ausgewählte Elemente der Situationsanalyse nach Clarke (2012) sowie der kritischen Diskursanalyse nach Jäger (2012) zurückzugreifen. Die Kombination dieser Methoden ermöglicht es, die einzelnen Dispositiv-Elemente sowie ihre Verhältnisse untereinander herauszuarbeiten. Im Folgenden werde ich zunächst auf mein Vorgehen beim Kodieren und Kartografieren des Materials (5.3.2) und anschließend auf die Nutzung der Werkzeugkiste der kritischen Diskursanalyse (5.3.1) eingehen.¹¹³

5.3.1 Kodieren und Kartografieren

Gilles Deleuze bezeichnete bezugnehmend auf Foucault eine Dispositivanalyse als Kartografie (vgl. Deleuze 1991: 153). Die von Clarke entwickelten Analyseschritte bieten sich für solch eine Kartografie an. Das Mapping, also die kartografische Situationsanalyse, kann auf Grundlage vorkodierter „oder sogar auch, zumindest teilweise, bei unkodierten, jedoch sorgfältig interpretierten und schon leicht ‚vorverdauten‘ Daten“ (Clarke 2012: 121) erfolgen. Um mein eigenes Vorgehen besser darstellen und begründen zu können, erläutere ich im Folgenden einige grundsätzliche Annahmen zum Kodieren und Kartografieren.

Laut Strauss und Corbin handelt es sich beim Kodieren um eine Vorgehensweise, „durch die die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt werden“ (Strauss/Corbin 1996: 39). Strauss und Corbin unterscheiden zwischen dem *offenen*, *axialen* und *selektiven* Kodieren (vgl. Strauss/Corbin 1996: 40). Diese drei Arten sind nicht als streng linear aufeinander folgende Schritte, sondern – entsprechend den Prämissen der Grounded Theory – als zirkulärer Prozess zu verstehen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 199–200), der mit dem offenen Kodieren beginnt. Im Laufe der Analyse wechselt man zwischen den Kodier-Modi (vgl. Strauss/Corbin 1996: 77). In dieser Arbeit habe ich das offene Kodieren sowie eine stark abgewandelte Form des axialen Kodierens genutzt.¹¹⁴

Beim offenen Kodieren besteht die Variationsmöglichkeit, die Kategorien auf einzelne Zeilen bzw. Phrasen oder gar Worte, auf ganze Sätze bzw. (Text-)Abschnitte oder auch auf das gesamte Dokument zu beziehen (vgl. Strauss/Corbin 1996: 53–54). Przyborski und Wohlrab-Sahr (vgl. 2014: 213–215) illustrieren, wie sie aus Interviewabschnitten Indikatoren, also Anhaltspunkte für die Generierung eines Konzeptes, herausarbeiten und diese dann theoretisierend zu Konzepten weiterentwickeln. Der Weg vom Originalmaterial zum Indikator ist dabei bereits Teil der Interpretation. Während der Indikator noch eine paraphrasierende Zusammenfassung des Materials darstellt, liegt

¹¹² Es handelt sich um das Forschungsprojekt „Leben im Brennpunkt. Der öffentliche Diskurs über den Stadtteil Gelsenkirchen-Bismark/Schalke-Nord und seine Auswirkungen auf die Bevölkerung“, welches von Margarete Jäger, Gabriele Cleve, Ina Ruth und Siegfried Jäger vom November 1998 bis April 1999 durchgeführt wurde (vgl. Jäger 2012: 164, 223).

¹¹³ Zur Sicherstellung der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit wurden sowohl erste Ergebnisse der Auswertung, als auch die anonymisierten Rohdaten selbst im Verlauf des Auswertungsprozesses immer wieder im Projektteam, in einer Interpretationsgruppe sowie in Kolloquien diskutiert und interpretiert.

¹¹⁴ Das selektive Kodieren ist für diese Arbeit nicht von Relevanz, da ich nicht primär mit der GTM arbeite. Der Vollständigkeit halber soll hier dennoch erwähnt werden, dass es den „Prozeß des Auswählens der Kernkategorie, des systematischen In-Beziehung-Setzens der Kernkategorie mit anderen Kategorien, der Validierung dieser Beziehungen und des Auffüllens von Kategorien, die einer weiteren Verfeinerung und Entwicklung bedürfen“ (Strauss/Corbin 1996: 94) beschreibt. Clarke übt Kritik am selektiven Kodieren aus, weil es *eine* Kernkategorie erfordert und damit Differenzen und Variationen ausblendet (vgl. Clarke 2012: 68).

das Konzept bereits auf einer theoretisierenden Ebene. In meiner Auswertung kam es auch durchaus vor, dass Indikator und Konzept übereinstimmten (bspw.: IKK als Perspektivwechsel), es gab aber auch stärker theoretisierende Konzepte (bspw.: De-Kulturalisierung von IKK). Insgesamt habe ich das offene Kodieren sowohl auf die Inhalte (wie in den o. g. Bsp.) als auch auf die Form des Gesagten (bspw.: Vergleich) angewandt. Parallel erfolgten erste Interpretationen.

Der nächste Schritt wäre die Gruppierung der Konzepte zu höherwertigen Kategorien (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 213–215). Nach dem Aufbrechen der Daten durch das offene Kodieren, fügt das axiale Kodieren „diese Daten auf neue Art wieder zusammen, indem Verbindungen zwischen einer Kategorie und ihren Subkategorien ermittelt werden“ (Strauss/Corbin 1996: 76).

„Beim axialen Kodieren liegt unser Fokus darauf, eine Kategorie (*Phänomen*) in Bezug auf die *Bedingungen* zu spezifizieren, die das Phänomen verursachen; den *Kontext* (ihren spezifischen Satz von Eigenschaften), in den das Phänomen eingebettet ist; die *Handlungs- und interaktionalen Strategien*, durch die es bewältigt, mit ihm umgegangen oder durch die es ausgeführt wird; und die *Konsequenzen* dieser Strategien“ (Strauss/Corbin 1996: 76).

Anhand der im o. g. Zitat beschriebenen Leitlinien zum axialen Kodieren wird deutlich, dass diese explizit für handlungstheoretische Fragestellungen entwickelt wurden (vgl. Tiefel 2005: 66). Für den Fall, dass das Erkenntnisinteresse nicht primär „auf die Exploration von Handlungsbedingungen und -abläufen in Interaktionen und Institutionen zielt“ (Tiefel 2005: 65), wird eine methodische Anpassung notwendig, schlussfolgert Tiefel. Sie nimmt diese bezugnehmend auf Bildungs- und Biographieforschung vor; für meine diskurs- bzw. dispositivtheoretisch geprägte Arbeit ist eine andere Modifikation notwendig (s. u.). Eine andere Kritik an den o. g. Kodierleitlinien stammt von Clarke, die der Trennung von Situation und Kontext widerspricht (vgl. Clarke 2012: 112; Strübing 2014: 105). Dennoch können die Kodiermethoden der Grounded Theory in der Situationsanalyse – als Vorarbeit zur Erstellung der Situationskarten – nützlich sein (vgl. Clarke 2012: 121). In meiner Auswertung greife ich auf das offene Kodieren zum Aufbrechen der Daten zurück, verzichte jedoch auf das axiale handlungstheoretische Kodieren. Stattdessen nutze ich die von Clarke entwickelten Maps (insbesondere die Situations-Map), um die Daten neu zusammensetzen.

Clarke expliziert drei Arten kartographischer Darstellungen, die nicht zwingend nacheinander, sondern auch gleichzeitig verwendet werden können: *Situations-Maps*, *Maps von Sozialen Welten/Arenen* sowie *Positions-Maps* (vgl. Clarke 2012: 124). Bei einer Map handelt es sich um eine graphische Darstellung, die dazu dient, sich den eigenen Daten anzunähern und sie zu ordnen.

In einer ungeordneten *Situations-Map* sollen wichtige Elemente der erforschten Situation aufgelistet werden, um die Beziehungen dieser Elemente einer Analyse zu unterziehen (vgl. Clarke 2012: 24, 124). Zu den Elementen können u. a. Schlüsselereignisse, Diskurse, Organisationen und/oder Individuen gehören. Diese können, müssen aber nicht, danach in einer geordneten Situations-Map sortiert werden. Dabei würde man u. a. herausarbeiten, welche politischen bzw. wirtschaftlichen Elemente, welche kollektiven, aber auch individuellen menschlichen Elemente, welche symbolischen Elemente usw. in der Situation vorgefunden werden können und diese unter die entsprechenden Kategorien zuordnen (vgl. Clarke 2012: 124–128). Im Gegensatz zu einem Brainstorming soll

„die Relevanz der jeweiligen Elemente [...] aus dem vorliegenden Material bereits belegt sein. Entscheidend am Mapping ist dabei nicht das Ergebnis, die Map, sondern der Prozess dorthin und die analytische Arbeit mit der Map“ (Strübing 2014: 108).

Diese analytische Arbeit besteht darin, auf Basis der Map Fragen an das Material zu stellen und diese in Memos zu beantworten, wobei *relationale Analysen* durchgeführt werden, d. h. es werden die Beziehungen zwischen den einzelnen Elementen expliziert (vgl. Clarke 2012: 140–141). Die Situations-Map wird – in Anlehnung an die klassische GTM – bei einer theoretischen Sättigung, also

dann wenn keine neuen Erkenntnisse mehr hinzugefügt/gewonnen werden können, als gut und damit fertiggestellt betrachtet (vgl. Clarke 2012: 147). Im Zuge der Auswertung hatte ich mehrere Situations-Maps zu einzelnen Aspekten (bspw. zum Racial Profiling) angelegt, deren Erkenntnisse in zusammengefügter und stark komprimierter Form in die zusammenfassende Ergebnisdarstellung (Abbildung 13 im Kapitel 12.2) eingeflossen sind.

Maps von Sozialen Welten/Arenen veranschaulichen die „kollektiven Verpflichtungen, Beziehungen und Handlungsschauplätze“ (Clarke 2012: 124). Sie dienen v. a. dazu, die für den untersuchten Zusammenhang wichtigsten Sozialen Welten (inkl. möglicher Subwelten) zu bestimmen (vgl. Clarke 2012: 150; Strübing 2014: 108). In einer Arena, bspw. einer „Abtreibungsarena“ (Clarke 2012: 231) oder einer Arena der Personalkontrollen kommen diese Sozialen Welten zusammen. Die in den Arenen stattfindenden Aushandlungen können grafisch abgebildet werden, indem z. B. bestimmte soziale Welten größer dargestellt werden als andere und/oder konfliktreiche bzw. oppositionelle Beziehungen durch das Platzieren auf der gegenüber liegenden Seite repräsentiert werden, während Ähnliches nebeneinander platziert wird (vgl. Clarke 2012: 153). Die Map ist

„insbesondere für die Analyse von in Arenen stattfindenden Aushandlungen zwischen Sozialen Welten von Bedeutung. Gerade hier liegt ein Ansatzpunkt für diskursanalytische Perspektiven, denn in Aushandlungen innerhalb und zwischen Sozialen Welten wird vielfältig auf Diskurse referiert, etwa indem sie zur Legitimation eigener Positionen und Praktiken in Anschlag gebracht werden, die Legitimation der Diskursbeiträge anderer Sozialer Welten diskreditiert wird oder indem Diskurse mit den in den jeweiligen Arenen produzierten diskursiven Formationen erzeugt, reproduziert und modifiziert werden“ (Strübing 2014: 109).

In diesem Bezug der Map Sozialer Welten/Arenen zu Diskursen zeigt sich eine Ähnlichkeit zum Konzept der diskursiven Ebenen aus der KDA. Diese Ebenen, bspw. Wissenschaft, Alltag, Medien, Verwaltung etc., sind nicht klar voneinander abgegrenzt, sondern durch gegenseitige Beziehungen verflochten (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 17). Auch die sozialen Welten und Subwelten sind durchlässig. Dies verdeutlicht Clarke auch graphisch, indem die Form durch eine gestrichelte Linie anstelle einer durchgehenden Linie gekennzeichnet wird (vgl. Clarke 2012: 149). Zudem ist es auch möglich, stärkere oder auch schwächere Überschneidungen sozialer (Sub-)Welten durch Überlappungen abzubilden. Die Map Sozialer Welten/Arenen habe ich für einen Gesamtüberblick über mein Forschungsfeld (Abbildung 12 im Kapitel 12.1) genutzt.

Die *Positions-Maps* bilden anhand eines Koordinatensystems ab, welche grundlegenden (oftmals, aber nicht zwangsläufig, umstrittenen) Fragen in den Daten zu finden sind und welche Positionen dazu eingenommen werden (können). Dabei werden auch potenzielle Positionen sichtbar, die in den Daten fehlen. Dies kann sowohl ein relevantes Ergebnis als auch ein Anlass für theoretisches Sampling sein. Clarke betont, dass Positions-Maps nicht dazu dienen einzelne Individuen oder Gruppen zu erfassen, sondern Positionen in Diskursen (Clarke 2012: 165–167, 176). Damit kann bspw. das Verhältnis von Augenhöhe und Kooperation bei ‚interkulturellen Aufgaben‘ herausgearbeitet werden (Abbildung 7 in Kapitel 7) oder auch welche Kriterien bei Personenkontrollen an so genannten „gefährlichen“ bzw. „kriminalitätsbelasteten“ Orten als relevant gesehen werden (s. dazu Kapitel 9.4) und bei welcher Kombination der Kriterien eine Leerstelle im Material bleibt.

Diese drei Arten von Maps „sind nicht als Abfolge zu verstehen, sondern als parallel und in Verbindung miteinander anwendbare Verfahren, um über das vorliegende Material und die bisherige analytische Struktur nachzudenken“ (Strübing 2014: 110; vgl. auch Clarke 2012: 124). Eine vierte Maps-Art, die *Projekt-Map*, kann darüber hinaus dazu genutzt werden, um bestimmte Ergebnisse darzustellen, während die drei zuvor genannten Maps dazu dienen, den Analyseprozess voranzutreiben (vgl. Clarke 2012: 177). Für die Projekt-Map muss jedoch keine gänzlich neue Form erfun-

den werden, stattdessen lassen sich die bereits beschriebenen Maps nach Bedarf in einer aufbereiteten Form nutzen. Auf diese Möglichkeit habe auch ich zurückgegriffen und einige meiner Maps in die Ergebniskapitel integriert. Zusätzlich habe ich in meiner Auswertung von den Werkzeugen der kritischen Diskursanalyse, auf die ich im Folgenden eingehe, Gebrauch gemacht, denn Clarke bezieht sich zwar immer wieder auf Diskurse, ihre Maps bieten aber kaum Möglichkeiten, um Diskurse tiefergehend zu analysieren.

5.3.2 Werkzeugkiste der kritischen Diskursanalyse

Jäger betrachtet die von ihm vorgeschlagenen Analyseleitfäden der KDA als *Werkzeugkiste*, „mit der man durchaus kreativ und eigenständig umgehen sollte“ (Jäger 2004: 121, vgl. auch: 2012: 112). D. h. die Leitfäden sind variabel und müssen an den jeweils zu analysierenden Forschungsgegenstand angepasst werden.

Den Kern der KDA bildet die Erfassung der Aussagen anhand der getätigten Äußerungen und die daraus hervorgehende Analyse von Sagbarkeitsfeldern. Aussagen und Äußerungen stehen dabei in einem wechselseitigen Verhältnis (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 29–30). „Während Aussagen auf ein Wissen verweisen, welches bestimmte Äußerungen ermöglicht und andere zurückweist, lassen sich Äußerungen zu Aussagen verdichten“ (Jäger/Zimmermann 2010: 30). Bei Äußerungen handelt es sich um einzelne Sätze oder Satzteile, bei Aussagen um homogene Inhalte, die vom jeweiligen Kontext abhängig sind (s. dazu auch Abschnitt 2.2.1). Die Schritte der KDA setzen sich im Wesentlichen aus der Struktur- und Feinanalyse zusammen.

„Die Strukturanalyse ermöglicht, den Aussagenrahmen abzustecken, während die Feinanalyse zeigen kann, mit welchen filigranen Wirkungsmitteln und -strategien die Aussagen an der sprachlichen Oberfläche erscheinen.“ (Jäger/Jäger 2007: 34)

Durch die *Strukturanalyse* kann man nicht nur eine Übersicht des zu analysierenden Materials erhalten, sondern auch diskursanalytische Interpretationen über die Aussagen eines Diskursstranges¹¹⁵ treffen (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 115). Für die Durchführung der Strukturanalyse schlägt Jäger vor, für jedes Diskursfragment eine Reihe von Aspekten tabellarisch festzuhalten, wobei für die Strukturanalyse von Interviews andere Analysekatoren benötigt werden als für eine Medienanalyse (vgl. Jäger 2012: 96). Wie man an den zur Verfügung stehenden Analyseleitfäden (vgl. Jäger 1999: 142–143, 2011: 116–117) sieht, entwickelte Jäger die Methode der KDA für die Untersuchung von Printmedien. Ein modifizierter Leitfaden wurde in der Studie „BrandSätze“ (Jäger 1995) zur Analyse von Interviews eingesetzt. Dieser enthält u. a. die Punkte Interviewsituation, Gliederung des Materials nach Sinneinheiten, Nennung der insgesamt angesprochenen Themen und Fokussierung auf die Themen des Forschungsgegenstandes (in der Beispielstudie ging es um Migrant*innen und die Charakterisierung dieser). Dabei wurden verschiedene Arten von Aussagen (z. B. biologistische oder kulturelle) unterschieden. Außerdem wurden auch die Art und Form der Argumente (handelt es sich dabei z. B. um Strategien der Selbst- und Fremddarstellung) und die Quellen des Wissens festgehalten. Zudem ging es u. a. darum, Redewendungen und Sprüche, narrative Strukturen, syntaktische Besonderheiten sowie Kollektivsymbole zu identifizieren (vgl. Jäger 1995: 35–36). Jäger hält fest, dass diese Auflistung nicht einfach übernommen werden kann, sondern abhängig vom Material und Forschungsgegenstand modifiziert werden muss (vgl. Jäger 2012: 96). In dieser Arbeit habe ich anstelle tabellarischer Übersichten MAXQDA genutzt. Die von Jäger

¹¹⁵ Bei einem Diskursstrang handelt es sich um eine, abhängig vom Untersuchungsgegenstand, eingeschränkte Menge von Diskursfragmenten gleichen Themas. Mit Diskursfragment ist ein Text oder ein Textteil zu einem bestimmten Thema (bspw. ‚Interkulturelle Kompetenz‘) gemeint, wobei es zu einer Verwobenheit mit anderen Themen (bspw. Rassismus) kommen kann (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 39, 45).

genannten Aspekte (wie Interviewsituation, Sinneinheiten usw.) waren für die „analytische[...] Sortierung“ (Jäger 2012: 97) des Material hilfreich. Die im Zuge der Strukturanalyse erstellte Materialaufbereitung erfolgte als Vorbereitung des offenen Kodierens (s. o. in 5.3.1).

Die KDA sieht vor, dass aus dem in der Strukturanalyse sortierten Material eines oder mehrere typische Diskursfragmente (vgl. Jäger 2012: 117) für die Feinanalyse(n) ausgewählt werden. Die Auswahl sollte durch die zuvor bei der Strukturanalyse erfassten formalen und inhaltlichen Eigenschaften, soweit es möglich ist, geleitet sein (vgl. Jäger 2012: 97). Ich habe die Feinanalyse sowohl auf einige sich wiederholende, also gewissermaßen typische, Diskursfragmente (wie das Sprechen über die ‚Anderen‘) angewandt als auch auf Diskursfragmente, die besonders bzw. einzigartig erschienen, auf den ersten Blick also das Gegenteil des Typischen darstellten. Damit können Variationen und Differenzen im Sinne Clarkes berücksichtigt werden (s. dazu Abschnitt 5.1.2).

Die vier von Jäger ausführlich beschriebenen Schritte der *Feinanalyse* von Diskursfragmenten (vgl. Jäger 2012: 98–111) sind v. a. für die Analyse von Medienartikeln angepasst, so dass ich diese hier nicht in Gänze wiedergebe, sondern mich auf ausgewählte Aspekte konzentriere, die für meine Materialgrundlage relevant sind: Für die *Ermittlung des institutionellen Rahmens* eines Diskursfragmentes kann herausgearbeitet werden, welchen Beruf (bzw. in meinem Fall welche Position innerhalb der Polizei) die interviewte Person ausübt sowie ob sie sich z. B. auf eigene frühere oder aktuelle Erfahrungen bezieht. Bei Dokumenten wären bspw. die Zielgruppe und der Verwendungszweck relevant. Zur *Analyse der Text-, Oberfläche* von Interviews gehört die Bestimmung und Sortierung der angesprochenen (Unter-)Themen, wobei auf Verschränkungen von Diskurssträngen geachtet werden sollte. Bezieht man sich auf Artikel oder Dokumente, sollte auch die graphische Oberfläche beachtet werden. Die *Auswertung sprachlich-rhetorischer Mittel* bewegt sich v. a. auf der Äußerungsebene und ist deshalb insbesondere für die Einschätzung der Wirkung des Diskurses von Interesse. Hierbei soll neben der Analyse von möglichen Kollektivsymbolen¹¹⁶ (die auch in Form von Verben vorkommen können) auch darauf geachtet werden, ob Substantive auf bestimmtes Vorwissen anspielen bzw. das Potenzial haben an Hintergrundwissen anzudocken. Dabei sind auch Redewendungen, Sprichwörter, Metaphern und das Nutzen von Jargonelementen (z. B. Jugend- oder Wissenschaftssprache, Namen von Autoritäten, Zitate usw.) von Interesse. Darüber hinaus kann es aufschlussreich sein, Substantive nach Bedeutungsfeldern (z. B. Militär, Krankheit) zu ordnen, um Rückschlüsse darauf zu ziehen, ob die Sprache z. B. als militant, einschüchternd etc. charakterisiert werden könnte. Zudem können Adjektive im Hinblick darauf, welche Zuschreibungen sie zu Personen, Gruppen und Bevölkerungsgruppen darstellen, gesichtet werden. Mittel der Strukturierung (bspw. „wie ich zu Beginn sagte“, „im Gegensatz dazu“ usw.) geben Aufschluss über mögliche Kontrastierungen, Parallelisierungen usw. Darüber hinaus sind Argumentationsstrategien, bspw. Relativierung, Verleugnung, Verallgemeinerung, quasi-mathematische Beweisführung usw. aufschlussreich. Auf grammatikalischer Ebene kann betrachtet werden, ob und wann Konjunktive, Befehlsformen und/oder ein bestimmter Tempus(-Wechsel) erfolgen und inwiefern sich dabei Verbindungen zu den Inhalten des Diskursfragmentes herstellen lassen. Aufschlussreich ist auch die nähere Betrachtung von Pronomen, um zu bestimmen, wer gemeint ist, wenn von „wir“ gesprochen wird. Letzteres ist besonders für die Analyse von Rassismus relevant. Als vierten Punkt benennt Jäger die *Analyse inhaltlich-ideologischer Aussagen* (gemeint sind damit Anhaltspunkte

¹¹⁶ Zur wichtigen Instrumenten in der Werkzeugkiste der KDA gehören die Analyse von Normalismus und Kollektivsymbolik, denn „Normalismus ist als diskurstragende Kategorie anzusehen“ (Jäger 2012: 55), während Kollektivsymbole „als interdiskursive Hintergrundfolie“ (Jäger/Jäger 2007: 47) funktionieren und als Mittel zur Durchsetzung von Normalismus gesehen werden (vgl. Jäger 2012: 55); s. dazu die Ausführungen im Kapitel 2.2.2.

für weltanschauliche Einschätzungen bezugnehmend auf z. B. das Gesellschaftsverständnis, das Menschenbild, Normalitäts- und Wahrheitsvorstellungen usw.).

Diese vier Punkte sind als Vorarbeiten für die abschließende Gesamtanalyse typischer Diskursfragmente zu betrachten, bei der herausgearbeitet werden soll, wie der Diskurs, vermittelt durch das typische Diskursfragment, wirkt. Dabei werden (im Zuge der Feinanalyse) auch Strategien zur Ausweitung oder Einengung des Sagbarkeitsfeldes, z. B. Verleugnungsstrategien oder Relativierungsstrategien in den Blick genommen (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 107). In meiner Analyse war das bspw. für eine Interviewpassage von Relevanz, in der betont wurde, dass es gegenüber migrantisch gelesenen Polizist*innen keine Diskriminierung gebe, sondern nur „Vorbehalte“.

Die KDA zielt darauf ab, unter Bezugnahme auf die Ergebnisse der Struktur- und Feinanalyse den gesamten Diskursstrang auf seine wesentlichen inhaltlichen und formalen Merkmale hin zu analysieren (vgl. Jäger 2012: 111). Dabei taucht zwangsweise das „Problem der Vollständigkeit“ (Jäger 2012: 129) auf. Während es bei Jäger hierbei primär um begrenzte Ressourcen geht, kommt bei mir die Begrenztheit bzw. Selektivität des Feldzugangs und damit des Materials hinzu (s. dazu ausführlich 5.2.1). Vor diesem Hintergrund ist es nicht zielführend, eine *synoptische* (d. h. vergleichende Analyse) zur Dichte und Relevanz eines Diskursstranges durchzuführen. Stattdessen nutze ich die Werkzeugkiste der KDA, um das Kodieren und Kartografieren zu ergänzen. Die Map Sozialer Welten/Arenen ersetzt die synoptische Analyse in gewisser Weise, da hier ähnlich wie bei der *synchronen* (synoptischen) Analyse der KDA Übereinstimmungen und Unterschiede verschiedener Bereiche der Polizei herausgearbeitet werden (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 117). Zusammenfassend kann festhalten werden, dass die Werkzeugkiste der KDA ermöglicht, nicht nur das zu analysieren, *was* gesagt wird, sondern auch *wie* es gesagt wird und was *nicht* gesagt wird, wodurch das „Sagbarkeitsfeld in seinen verschiedenen Facetten sichtbar gemacht werden“ (Jäger 2012: 195) kann.

5.4 Zwischenfazit und Ausblick: Reflexion des methodischen Vorgehens

Nachdem ich die methodologischen und forschungspraktischen Prinzipien, die empirische Grundlage und Erhebungsstrategie sowie meine Auswertungsmethoden ausführlich einzeln dargestellt habe, erfolgt hier die Zusammenfassung und Reflexion der wichtigsten Aspekte. Dabei werden einzelne Punkte, die besonders relevant für das Verständnis der nachfolgenden Ergebnisdarstellung (Kapitel 6 bis 11) sind, vertiefend diskutiert. Damit ermöglicht dieses Kapitel, den Weg zu den nachfolgenden Ergebnissen transparent zu gestalten.

Geleitet durch meine machtkritische Forschungsperspektive (Kapitel 2) nutze ich für die Analyse der ‚interkulturellen Öffnung‘ in der Polizei die Dispositivanalyse. Dabei handelt es sich um einen offenen Forschungsstil, d. h. trotz der ausführlichen Ausarbeitungen von Bührmann und Schneider (2012), an denen ich mich primär orientiere, existieren keine konkreten Vorgaben für die Erhebung- und Auswertung. Diese Lücke fülle ich durch die Nutzung der Situationsanalyse (als Weiterentwicklung der Grounded Theory) sowie durch die Werkzeugkiste der kritischen Diskursanalyse. Aus der Grounded Theory Methodologie habe ich das *theoretical sampling* sowie den Grundsatz „all is data“ (Glaser 2011: 148–149) übernommen. D. h. ich habe meine empirische Grundlage nicht in einem Schritt *vor* der Auswertung aufgebaut, sondern in einem zirkulären Prozess *mit* der Auswertung (soweit die Zwänge eines befristeten Drittmittelprojekts, in dessen Rahmen die Arbeit entstand, es erlaubten). Bei der Auswahl geeigneter Daten habe ich mich nicht auf eine Art beschränkt, sondern teil-narrative leitfadengestützte Interviews, Dokumente aus dem Untersuchungsfeld sowie Protokolle teilnehmender Beobachtung genutzt, wobei die Interviews im Zentrum der Analyse stehen. Dieses Vorgehen ermöglichte, zumindest teilweise, den selektiven Feldzugang auszugleichen, da

die langen Narrationen, Beschreibungen und Argumentationen in den Interviews, als auch die über einen längeren Zeitraum gestaltete Datentriangulation dazu beigetragen haben, einen umfassenderen Blick auf den Forschungsgegenstand zu erhalten. Zur Auswertung der Daten habe ich auf das offene Kodieren aus der Grounded Theory zurückgegriffen, anstelle des axialen, handlungstheoretisch geleiteten Kodierens, dann jedoch die von Clarke eingeführten Maps genutzt, um damit die Daten (nach dem Aufbrechen durch das offene Kodieren) neu zu sortieren. Auf das selektive Kodieren habe ich verzichtet, weil es zu sehr auf einen Aspekt in den Daten fokussiert und ich mit Clarke Variationen und Differenzen darstellen möchte. Daher wird in den Ergebnissen auch oft ein Spektrum aufgezeigt, bspw. verschiedene Arten, wie ‚interkulturelle Kompetenz‘ in der Polizei verstanden wird. Ergänzend zum Kodieren und Kartografieren habe ich auf die Werkzeugkiste der kritischen Diskursanalyse (KDA) zurückgegriffen. Diese war insbesondere zu Beginn der Auswertung zur analytischen Sortierung des Materials mittels der Instrumente der Strukturanalyse hilfreich sowie später zur Präzisierung der Interpretationen durch die Instrumente der Feinanalyse. Insgesamt wurde keine klassische Diskursanalyse, wie sie in der KDA üblich ist, durchgeführt.¹¹⁷ Vielmehr ging es darum, eine breitere Perspektive auf den Forschungsgegenstand – über die Diskurse hinaus – einzunehmen. Diskurse spielen dennoch eine zentrale Rolle, da ein großer Teil des analysierten Materials dem polizeilichen Elementardiskurs, in dem sich für die Subjektivierung besonders relevante Deutungsangebote aus dem Spezial- sowie dem Interdiskurs wiederfinden, zugerechnet werden kann. Die Kombination der beschriebenen Methodologien und Methoden ermöglicht, eine dispositivanalytische Perspektive auf den Forschungsgegenstand der ‚interkulturellen Öffnung‘ in der Polizei einzunehmen.

Vor dem Hintergrund meiner v. a. aus Interviews bestehenden Daten stellt sich die Frage, ob und wie diese primär textbasierte empirische Grundlage mit der dispositivanalytischen Perspektive vereinbar ist. Denn für letztere sind nicht nur Diskurse bzw. diskursive Praktiken, sondern auch Objektivierungen, Subjektivierungen sowie nicht-diskursive Praktiken relevant. Hier argumentiere ich, dass es nicht zwangsläufig notwendig ist bspw. eine Personenkontrolle zu beobachten, um sie als nicht-diskursive Praktik in die Analyse einzubeziehen. Schließlich können laut Bührmann (2020: 110) Interviews und informelle Gespräche dazu genutzt werden, „erzählte Praktiken“ zu erfassen. Das gleiche gilt für Objektivierungen; diese lassen sich sowohl aus Interviews als auch aus Dokumenten rekonstruieren, wenn man bspw. an einen als „gefährlich“ bzw. „kriminalitätsbelastet“ eingestuften Ort denkt (s. dazu Kapitel 9.4). Da eine dispositivanalytische Perspektive auch Historisches mit einbezieht, würde man hierbei mit einer teilnehmenden Beobachtung nicht weit kommen, weil Vergangenes sich nicht direkt, sondern nur über die hinterlassenen Spuren, beobachten lässt. Bei diesen Spuren handelt es sich oft um Dokumente oder andere symbolische wie materielle Objektivierungen. Auch Interviews können als Datenquelle herangezogen werden, wenn in diesen bspw. der Prozess der Etablierung oder Umbenennung einer (neuen) Abteilung erzählt wird. Meine Erhebungsstrategie zielt folglich darauf ab, eine Datengrundlage zu schaffen, mittels der die Dispositiv-Elemente und ihre Verhältnisse untereinander sowie ihre (Neben-)Folgen rekonstruiert werden können. Dennoch ermöglicht das analysierte Material nicht, *alle* angerissenen Aspekte des IKÖ-Dispositivs detailreich zu vertiefen – da wo das Material über die Analyse interessanter Einzelfälle keine Verallgemeinerung erlaubt, wird das jeweils angemerkt.

Die bei der Erhebungsstrategie genannten kontrastierenden und vergleichenden Aspekte (wo fand die Erhebung statt, wer wurde interviewt) wurden zwar in der Analyse berücksichtigt, jedoch zur

¹¹⁷ Statt Struktur- und Feinanalyse in separate Kapitel zu trennen, habe ich die Instrumente der Feinanalyse bei den Interpretationen in den einzelnen inhaltlichen Kapiteln genutzt.

Gewährung einer besseren Anonymisierung nur da in den Ergebnissen genannt, wo es zum Verständnis unbedingt notwendig war. Dieses Vorgehen erfolgte vor dem Hintergrund ethischer Grundsätze sozialwissenschaftlicher Forschung. Diese beinhalten die Prämisse, dass Forschung keinen Schaden zufügen darf, sie muss also so erfolgen, dass die untersuchten Personen keine Nachteile erfahren. Damit geht auch die Prämisse des Schutzes vertraulicher Informationen einher (vgl. von Unger 2014: 20). Zur Gewährleistung dieser Prämissen stelle ich in meine Ergebnisse so dar, dass die darin vorkommenden interviewten und beobachteten Individuen möglichst nicht wiedererkannt werden können. Dazu greife ich auf folgende Methoden zurück. *Pseudonymisierung*: Alle Interviewten haben einen (oder mehrere; s. u.) Namen erhalten, die nach dem Schema Anrede-Nachname (bspw. Herr Özcan) aufgebaut sind. Dies entspricht auch der Kommunikation während der Erhebung. Bei den Beobachtungsprotokollen stehen pseudonymisierte Vornamen, da die Kommunikation im Feld (auch mir gegenüber) per Du erfolgte. Zusätzlich zu dieser Pseudonymisierung wurde auf 4 Formen der *Anonymisierung* zurückgegriffen: (1) Aufteilen einer Person in mehrere: Das Pseudonym Frau Müller wird bspw. um die Pseudonyme Frau Meyer und Frau Schulz ergänzt. Dadurch wird ein Zusammenführen der über die Ergebniskapitel verteilten Interviewzitate und der darin enthaltenen Details zu einer Person verhindert.¹¹⁸ (2) Weglassen (persönlicher) Informationen: bspw. in welchem Jahr jemand seine Ausbildung bei der Polizei angefangen hat oder in welcher Stadt bzw. Polizeibehörde die teilnehmende Beobachtung stattfand. (3) Legen falscher Fährten bei persönlichen Informationen: bspw. Nennung eines falschen Jahres, in dem jemand seine Ausbildung bei der Polizei angefangen hat, sofern die falsche Information an der Stelle nicht unmittelbar für die Analyse relevant ist. (4) Aggregation zu Kategorien: Bspw. „Großstadt“ statt Düsseldorf, „migrantisch geprägter Stadtteil“ statt Marxloh, „Mitte der 1990er Jahre“ statt 1994 usw. Diese Formen der Anonymisierung funktionieren bei Dokumenten i. d. R. nicht. Eine Anonymisierung ist hier aber auch nicht notwendig, weil durch die Analyse der Dokumente keine Rückschlüsse auf einzelne Individuen, sondern nur auf die Polizei als Institution getroffen werden können. Die o. g. Prämisse, mit der Forschung keinen Schaden zuzufügen, beziehe ich auf Individuen (die interviewten und beobachteten Polizist*innen), nicht jedoch auf die Polizei an sich, denn diese kann und sollte als mächtige gesellschaftliche Institution in einer demokratischen Gesellschaft kritisiert werden. Ob Kritik als Schaden verstanden wird, liegt im Auge der Betrachter*innen. So lässt sich bspw. die ausführliche Analyse des in der Polizei zirkulierenden rassistischen Wissens sowohl als Zufügen von Schaden am Ruf der Polizei (aus u. a. hegemonialer polizeilicher Perspektive) als auch als Chance, Ursachen zu identifizieren, um Rassismus zu minimieren (aus u. a. menschenrechtlicher Perspektive von NGOs), verstehen.

Die Darstellung der Ergebnisse in den folgenden Kapiteln ist nach thematischen Kriterien (und nicht nach den Dispositiv-Elementen) sortiert. Die diskurs- und dispositivanalytischen Bezüge (wie Verstrickungen in Diskurse, Hinweise auf mögliche Subjektivierungseffekte, Identifizierung von Objektivationen und nicht-diskursiven Praktiken) werden im Zuge der dargestellten Interpretationen hergestellt. Im Fazit liegt dann der Schwerpunkt auf der Darstellung der Verbindungen zwischen den zuvor herausgearbeiteten Dispositiv-Elementen. Dort widme ich mich den dispositivanalytischen Leitfragen – insbesondere der nach dem Verhältnis von Dispositiven zu sozialem Wandel sowie zu dispositiven (nicht-) intendierten (Neben-)Folgen.

¹¹⁸ Insgesamt ergeben sich so 61 Namen für 21 Personen.

6 Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ – mit IK befasste Stellen und Schulungen

Eine erste Annäherung an den Forschungsgegenstand der ‚interkulturellen Öffnung‘ erfolgt über Darstellung der strukturellen Ansiedlung mit ‚Interkulturalität‘ (IK) assoziierter Stellen und Inhalte in den untersuchten Polizeibehörden. Es geht also um die Objektivationen entsprechender Diskurse. Das Kapitel ist dazu gedacht, die Entstehung und Implementierung der mit IK assoziierten Stellen sowie die Etablierung von IKK-Schulungen zu umreißen. Bedingt durch die föderalistische Struktur der Bundesrepublik gibt es Unterschiede im zeitlichen Verlauf und in der Vielfalt der IK-Stellen, so dass zunächst die Entwicklungen in der Polizei Berlin (6.1) und anschließend in den Polizeibehörden in NRW (6.2) beschrieben werden, wobei am Ende auch kurz auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Länderpolizeien eingegangen wird.¹¹⁹ Das Unterkapitel über die Ausweitung und Einengung von IK-Themen (6.3) dient zugleich als Zwischenfazit erster Erkenntnisse und als Ausblick auf die kommenden Ergebnisse. Das Kapitel insgesamt ist auch als Nachschlagewerk gedacht, um im späteren Verlauf der Ergebnisdarstellung (bspw. wenn es um die Aufgaben der hier genannten Positionen (Kapitel 7), damit verbundene Karrierewege (Unterkapitel 11.2) sowie das Verständnis von IKK in der Polizei geht (Kapitel 8), die Entstehung der hier beschriebenen Strukturen ins Gedächtnis zurückzurufen. Zu diesem Zweck erfolgt hier ausnahmsweise eine Entkopplung von Deskription (Unterkapitel 6.1 und 6.2) und Analyse (6.3).

6.1 IK in der Polizei Berlin

Die Polizei Berlin umfasst 26.900 Mitarbeiter*innen (Stand: 31.12.2021), die sich auf die Landespolizeidirektion (LPD), das Landeskriminalamt (LKA), die Polizeiakademie (PA), die Direktion Zentraler Service (Dir ZS) sowie die Behördenleitung und die dazugehörigen Abteilungen aufteilen (vgl. Polizei Berlin 2021d, 2021e). Ihre Struktur ist in dem stark vereinfachten Organigramm in Abbildung 4 dargestellt.

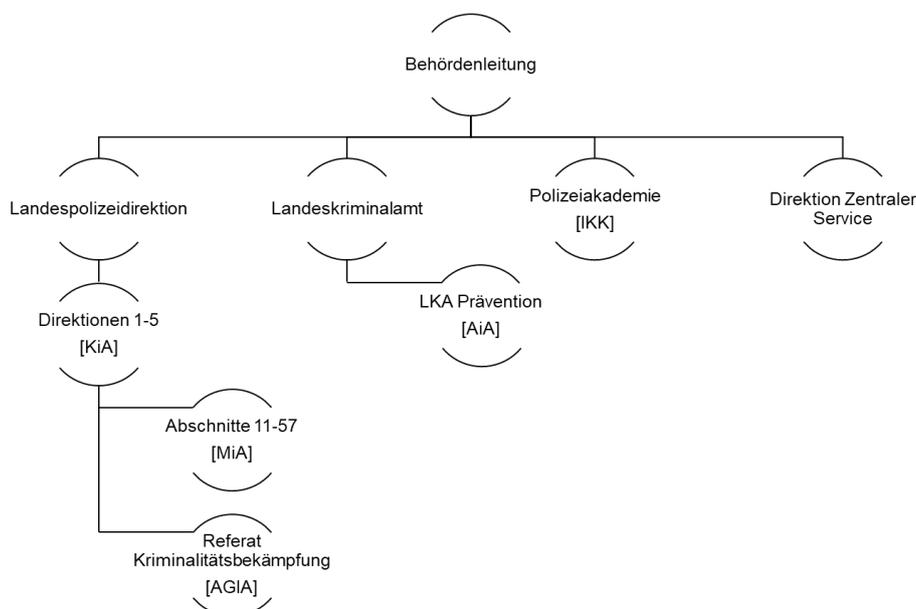


Abbildung 4: Stark vereinfachtes Organigramm der Polizei Berlin (eigene Darstellung, in Anlehnung an Polizei Berlin 2021b)

¹¹⁹ Bis hierhin ist die Trennung nach den Länderpolizeien noch sehr klar, in den folgenden Kapiteln verschwimmt sie aus Anonymisierungsgründen und weil diese Arbeit einem dispositivanalytischen Forschungsdesign folgt (und keinem Fallstudiendesign).

Die mit IK verbundenen Abteilungen und Positionen, um die es primär in diesem Kapitel gehen wird, sind in eckigen Klammern in den jeweiligen Behördenteilen eingezeichnet.¹²⁰ IKK steht dabei für den Bereich ‚interkulturelle Kompetenz‘ in der Ausbildung, AiA für „Ansprechpartner interkulturelle Aufgaben“, KiA für „Koordinatoren interkulturelle Aufgaben“, MiA für „Multiplikatoren interkulturelle Aufgaben“ und AGIA für das „Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben“. Bei AGIA handelt es sich um eine bzw. mehrere Abteilungen, AiA, KiA und MiA sind Stellen, die von einzelnen Polizist*innen besetzt werden, wobei die (zum Erhebungszeitpunkt vier) AiA in einer Abteilung zusammenarbeiten, während die anderen Positionen über die Direktionen und Abschnitte verteilt sind. Dass all diese Bezeichnungen ‚interkulturell‘ beinhalten, dürfte mit dem Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz“ (TiK) zusammenhängen. Dabei handelt es sich um ein externes Projekt, das in den Jahren 2003 bis zu seinem Abschluss 2011 von der Behördenleitung der Berliner Polizei unterstützt wurde (vgl. Polizei Berlin 2014: 4). Umgesetzt wurde das Projekt in der damals für Neukölln und Friedrichshain/Kreuzberg zuständigen Direktion 5, wobei auf Anweisung des Polizeipräsidenten auch Polizist*innen aus anderen Bereichen beteiligt waren. „Das war aus dem LKA ein Kollege vom Staatsschutz, eine Kollegin aus dem Präventionsbereich und von der ZSE, das ist die Landespolizeischule, ein Kollege, der dort die Clearing-Stelle Ausländerpolizei [sic!]“¹²¹ leitet“ (Weis 2005), berichtete eine*r der beteiligten Polizist*innen der Direktion 5 bei der Fachkonferenz „Polizeidienststellen und Moscheevereine: Prävention, Kooperation, interkulturelle Kompetenz“. Das TiK-Projekt war auch noch zum Erhebungszeitpunkt ein diskursives Ereignis für die mit IK-Themen befassten Polizist*innen. So hieß es bspw., dass man sich durch dieses Projekt

„mit diesen Themen eben beschäftigt hat und festgestellt hat, ähm, sag ich mal, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind, sind halt sehr/ sind eben präsent, und wir haben die zum einen sag ich mal, im Bürgerkontakt, und zum anderen aber ebend auch immer mehr Mitarbeiter, die ebend selber ne Zuwanderungsgeschichte haben, und dass man sich mit der Thematik auseinandersetzen muss“ (Fr Bloch, Z. 161-166).

Die Auseinandersetzung wird im Interview als strukturelle Veränderungen in der Behörde beschrieben, wobei die Entwicklung und Implementierung dieser Strukturen in der Behörde „nach und nach“ (Fr Bloch, Z. 172, vgl. auch Hr Bär, Z. 37-40) erfolgte. Um diese Veränderungen besser zu verstehen, bedarf es eines Blickes auf den Zeitverlauf (Abbildung 5).

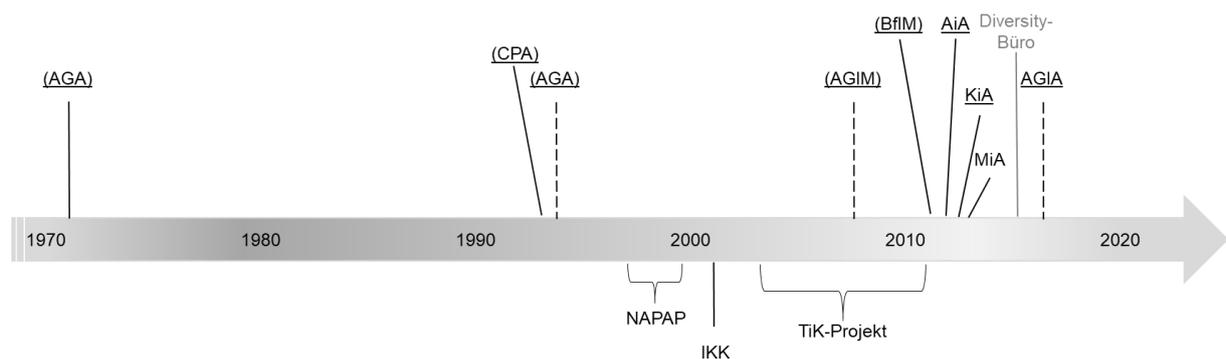


Abbildung 5: IK-Positionen und Projekte in der Polizei Berlin im Zeitverlauf. Die gestrichelten Linien markieren, dass es sich um ungefähre Jahresangaben handelt. Die durchgehenden Linien markieren genaue Jahresangaben, die sich auf die Ersteinführung beziehen, denn die Einführung in den Direktionen erfolgte teilweise zeitversetzt (eigene Darstellung).

¹²⁰ Die Darstellung orientiert sich an dem aktuellsten zur Verfügung stehenden Organigramm und damit am Aufbau der Berliner Polizei *nach* der zum 1. Februar 2020 abgeschlossenen Strukturreform, auch wenn ein Großteil der Erhebung *vor* dieser Reform stattfand, denn die meisten Änderungen betreffen die in diesem Kapitel dargestellten Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ in ihrem Wesen nicht.

¹²¹ Mit „Clearing-Stelle Ausländerpolizei“ wird die „Clearingstelle Polizei und Ausländer“ gemeint sein, auf die auf S. 92 genauer eingegangen wird.

Im Zeitstrahl wird deutlich, dass im Nachgang des TiK-Projekts auf verschiedenen Ebenen neue Positionen eingeführt und alte Positionen umbenannt wurden. Die „Ansprechpartner für interkulturelle Aufgaben“ (AiA) existieren seit 2011 in der Berliner Polizei, zwischen 2011 und 2012 jedoch unter dem Namen „Büro für Integration und Migration“ (BfIM), welches damals aus drei Leuten bestand und der Behördenleitung unterstellt war (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2012). Seit der Umbenennung in AiA sind diese bei der „Zentralstelle für Prävention im Landeskriminalamt“ (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2015b: 4) (LKA PräV) angesiedelt und bestehen aus vier Personen. 2019 wurde dort auch ein Antisemitismusbeauftragter implementiert; diese Aufgabe übernahm der Leiter der LKA-Präventionsabteilung (vgl. Hr Bär Z. 1237-1241). Eine weitere Änderung erfolgte im Jahr 2021 mit der Umbenennung der AiA in „Ansprechpersonen für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (vgl. Polizei Berlin 2022).¹²²

In jeder Direktion ist zudem eine Person als „Koordinator interkulturelle Aufgaben“ (KiA) installiert worden. Die Einführung dieser Position kann anhand des folgenden Zitats nachvollzogen werden:

„diese Position [...] war vorher eine Zugleich-Aufgabe, die immer von anderen Kollegen sozusagen MIT äh, bearbeitet worden IST, und vielleicht dadurch auch nicht die (.) die Stellung oder die Wichtigkeit oder so hatte. Und man äh, hatte hier in der Direktion oder ebend in der Polizei Berlin ebend ähm, in Erfahrung gebracht, dass das eben zukünftig keine Zugleich-Aufgabe mehr iss, sondern dass es tatsächlich auch stellenhinterlegt ist, dass es ne richtige Position also ist, und so gibt's ja diesen Koordinator, also KiA, in allen Polizeidirektionen jetzt mittlerweile richtig fest eingerichtet“ (Fr Bloch, Z. 42-51).

Im Gegensatz zu den Beamt*innen des AGIA sind KiA (sowie AiA) nicht operativ tätig. Zu den Aufgaben der KiA gehört u. a. die Beratung der in Führungspositionen sitzenden Polizist*innen (Direktionsleitung, aber auch Dienstgruppenleitung) bei internen Fragen. KiA geben Informationen zu Fortbildungen, aber auch relevante Zeitungsartikel etc. an andere Positionen mit IK-Bezug weiter und umgekehrt kann z. B. jemand von der AGIA nach dem Besuch einer Fortbildung diese über den*die KiA an andere Dienststellen empfehlen (lassen) (vgl. Hr Norenz, Z. 850-863). Damit bilden KiA (aber auch AiA) den Dreh- und Angelpunkt von Informationen zu ‚interkulturellen‘ Themen innerhalb der Behörde. Entsprechend sind KiA auch für die Durchführung und Koordination der Austauschtreffen mit den „Multiplikatoren interkulturelle Aufgaben“ (MiA) zuständig. Bei MiA handelt es sich um Polizist*innen aus den Abschnitten, die „Sprachrohr und ‚Seismographen‘“ (Polizei Berlin 2013: 2) ihrer Dienststelle sein sollen, d. h. im Gegensatz zu den anderen IK-Positionen liegt ihre Aufgabe nur im polizeiinternen Bereich. Die „Sprachrohr“-Tätigkeit wird in einem der Interviews damit präzisiert, dass es galt Fortbildungswünsche der Kolleg*innen „aufzugreifen, weiterzuleiten, um zu sehen, ob man da möglicherweise was organisieren kann“ (Hr Norenz, Z. 68-69). Die Metapher des „Seismographen“ weist auf ein Frühwarnsystem hin, das selbstständig eine Gefahr erkennt und mit einer Warnung reagieren bzw. die Gefahr als solche aufzeichnen kann. Das soll mit den Treffen zwischen den MiA und KiA gewährleistet werden, bei denen MiA erzählen sollen, was in ihrem Bereich passiert. Die MiA-Tätigkeiten werden als Zugleichaufgabe ausgeführt, d. h. es handelt sich nicht um eine eigene Stelle, sondern um Aufgaben, die zusätzlich zu der eigentlichen Arbeit als Streifenpolizist*in oder als Präventionsbeamt*in getätigt werden (vgl. Hr Bär, Z. 1097-1102).

Wie im Zeitstrahl erkennbar ist, sind viele Bezeichnungen in Klammern gesetzt, da sie zum Erhebungszeitpunkt abgeschafft bzw. umbenannt wurden. Dies betrifft die bereits genannten AiA (vorderer BfIM) sowie das „Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben“ (AGIA). Die letztgenannte Abteilung hat die längste Vorgeschichte und geht auf das 1971 in der Polizeiinspektion Wedding gegründete

¹²² Diese Änderung erfolgte nach Abschluss der Interviewerhebung und konnte daher in den folgenden Kapiteln (insbesondere bei der Beschreibung der Aufgaben in Kapitel 7) nicht mehr berücksichtigt werden.

„Arbeitsgebiet gezielte Ausländerüberwachung“ (AGA) zurück. Zunächst bestand die Einheit aus drei Beamt*innen; bis Mitte der 1980er Jahre wuchs die Anzahl auf insgesamt 53 Polizist*innen, verteilt auf alle Direktionen, wobei die personell stärkste AGA in Kreuzberg/Neukölln mit 18 Polizeibeamt*innen lag. Zugeordnet wurde das „Arbeitsgebiet gezielte Ausländerüberwachung“ innerhalb der Behörde damals dem Dezernat bzw. dem Referat „Öffentliche Sicherheit“ (ÖS) (vgl. Diederichs 1986: 46). Etwa 20 Jahre nach der Gründung – zu Beginn der 1990er Jahre – gab es in Berlin bereits 61 AGA-Polizeibeamt*innen. In den 1990er Jahren kam es auch zu einer ersten Umbenennung zum „Arbeitsgebiet Ausländer“, die Abkürzung AGA blieb (vgl. Pütter 2000: 37). Im Zuge des TiK-Projektes erfolgte eine erneute Umbenennung, diesmal zum „Arbeitsgebiet Integration und Migration“ (AGIM), welches im Referat „Zentrale Aufgaben“ angesiedelt war (vgl. Polizei Berlin 2015). Einige Jahre später (etwa zwischen 2015 und 2017) erhielt die Abteilung den Namen „Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben“ (AGIA) und befindet sich nun im Referat „Kriminalitätsbekämpfung“ (vgl. Polizei Berlin 2021d).

Eine weitere Änderung, die eine der sechs bzw. fünf AGIA-Abteilungen betraf, erfolgte im Zuge der in der Fußnote 120 erwähnten Strukturreform, bei der die Zuständigkeitsbereiche der einzelnen Direktionen z. T. neu zugeschnitten und die Anzahl der Direktionen von sechs auf fünf reduziert wurde. So genannte „kriminalitätsbelastete Orte“ (dazu mehr in Kapitel 9.4) wurden der Direktion 5 zugewiesen, die auch als „Brennpunktdirektion“¹²³ bezeichnet wird (vgl. Polizei Berlin 2020). Eine weitere Besonderheit ist, dass sich im Referat Kriminalitätsbekämpfung neben den in jeder Direktion enthaltenen drei Kriminalpolizei-Inspektionen (die u. a. zu Eigentumsdelikten, Körperverletzung etc. ermitteln sowie Fahndungen übernehmen) zwei weitere befinden: Inspektion vier, zuständig für „die brennpunktorientierte Kriminalitätsbekämpfung“ sowie Inspektion fünf mit der Zuständigkeit für „Migration und interkulturelle Aufgaben“ (Polizei Berlin 2021b). Letztere gliedert sich in drei Bereiche: Erstens das AGIA (mit ca. 10 bis 14 Mitarbeitenden), zweitens ein Sachgebiet mit berlinweiter Zuständigkeit für ausländerrechtliche Sachbearbeitung (mit etwa 25 Mitarbeitenden) und drittens ein Sachgebiet, das sich in der Erstanlaufstelle für Asylsuchende befindet (und ca. 40 Mitarbeitende umfasst). Die genannten Sachgebiete existierten bereits vor der Strukturreform, allerdings in der Direktion 3. Das zweite Sachgebiet war dort ans AGIA angegliedert und das dritte Sachgebiet befand sich nicht innerhalb einer Inspektion, sondern war direkt dem Referatsleiter unterstellt. Nach der Strukturreform erfolgte eine Bündelung dieser Bereiche in der neu geschaffenen Inspektion „Migration und interkulturelle Aufgaben“ der Direktion 5 (vgl. Hr Schwaiger: Z. 83, 89-90, 104-111, 134-136, 464-468).

Die AGIA arbeitet eng mit der Ausländerbehörde zusammen (mehr dazu im Kapitel 7.1) und wird als „Fachdienststelle, an die sich jeder Polizeibeamte wenden kann, wenn er Fragen zum Aufenthaltsrecht hat“ (Hr Norenz, Z. 579-580) beschrieben. Die AGIA-Beamt*innen fungieren als

„Ansprechpartner [...], wenn draußen Streifen beispielsweise jemanden gerade kontrollieren und die haben nen ausländischen Pass in der Hand oder 'n Aufenthaltstitel, und sie sind sich jetzt nicht sicher, was habe ich denn da überhaupt für'n Dokument, ist es 'n echtes Dokument, ist ein gefälschtes Dokument. Ähm, was hat denn der für'n Aufenthaltstitel, darf der hier sein, muss ich ne Anzeige schreiben?“ (Hr Norenz, Z. 573-578).

In dem Zitat wird vermittelt, dass AGIA-Beamt*innen mit ihren spezialisierten Kenntnissen andere Polizist*innen innerhalb der Behörde unterstützen, rechtssichere Entscheidungen bei Kontrollen

¹²³ Die ‚Brennpunkt‘-Metapher dient „der diskursiven Konstruktion urbaner Gefahrenszenarien. Der Begriff des ‚sozialen Brennpunkts‘ transportiert in diesen Kontexten vielfältige, im Kern zumeist defizitäre Zuschreibungen an die Stadtteile und ihre BewohnerInnen. Nicht selten ruft die so gerahmte Rede vom ‚Brennpunktviertel‘ Assoziationen zum ethnisch kodierten Konstrukt der ‚Parallelgesellschaft‘ wach“ (Fölker et al. 2015: 9; bezugnehmend auf: Bukow et al. 2007).

von Personen mit ausländischen Dokumenten zu treffen. Darüber wie oft AGIA tatsächlich angefragt wird und wie oft dies nicht geschieht und Polizist*innen stattdessen mit „halbseidenem Wissen“ (Fr Bloch, Z. 106) arbeiten, weil sie keine entsprechenden Schulungen in der Ausbildung hatten (vgl. Fr Bloch, Z. 103-105), kann anhand der vorhandenen Daten nicht festgestellt werden.

Als erstes Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass die AGIA aufgrund der Zuordnung im Organigramm (Kriminalitätsbekämpfung) sowie der Vorgeschichte (aus dem Arbeitsgebiet gezielte Ausländerüberwachung hervorgegangen) als repressiv bezeichnet werden kann. Gleichwohl wurde die Einheit „mit einer doppelten Zielsetzung gegründet“ (Pütter 2000: 37). Sie sollte Kontakte und Vertrauen zu Ausländer*innen schaffen sowie auch polizeiliche Ermittlungen gegen diese durch ihre speziellen Kenntnisse erleichtern (vgl. Pütter 2000: 37). Im Kapitel 7 wird näher darauf eingegangen, welche Aufgaben von den AGIA-Beamt*innen (und ihren Vorgänger*innen bei AGIM und AGA) erfüllt werden bzw. wurden.

Im Zeitstrahl befindet sich noch die mit der Abkürzung CPA gekennzeichnete „Clearingstelle Polizei und Ausländer“, die ab der Gründung 1993 für mindestens zehn Jahre unter diesem Namen existierte und in der Landespolizeischule angesiedelt war. Die Clearingstelle wurde von einem Ersten Polizeihauptkommissar betrieben und erhielt die zu bearbeitenden Beschwerden durch das „Büro der Ausländerbeauftragten des Berliner Senats“ (vgl. Mollenhauer 2005: 36–37; Schelske 2002: 63). Zum Erhebungszeitpunkt wurden Beschwerden nicht mehr durch die genannte Clearingstelle, sondern durch eine zentrale Beschwerdestelle, die bei der Behördenleitung angebunden ist, bearbeitet, wobei die AiA bei „Beschwerden mit interkulturellem Bezug informiert und auch in den Vorgangsabschluss eingebunden“ (Polizei Berlin 2014: 8) werden.

Eine weitere Objektivierung des ‚Interkulturellen‘ zeigt sich in Schulungen zu ‚interkultureller Kompetenz‘. An der Polizeiakademie Berlin (ehemals Landespolizeischule) sowie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) wird ‚interkulturelle Kompetenz‘ im Rahmen der Ausbildung zum mittleren Dienst bzw. dem Studium für den gehobenen Dienst unterrichtet. In einem Beschluss des Abgeordnetenhauses aus dem Jahr 2001 wurde der Senat aufgefordert, „das von 1997 bis 1999 durchgeführte interkulturelle Trainingsprojekt Nichtregierungsorganisationen und Polizei gemeinsam gegen Vorurteile in der multikulturellen Gesellschaft als einen dauerhaften Bestandteil in die Polizeiausbildung“ (JuraMagazin o. J.) zu integrieren (NAPAP in Abbildung 5). In der Ausbildung zum mittleren Dienst wurde seit 2001 eine viertägige Seminarreihe zum Thema ‚interkulturelle Kompetenz‘ dauerhaft in den Lehrplan integriert und dem dritten Ausbildungsjahr zugeordnet. Darüber hinaus wird IKK auch in den ersten beiden Ausbildungsjahren im Lehrplan der Politischen Bildung behandelt (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2006: 1–2). Im Studium für den gehobenen Dienst fließt IKK als Wahlpflichtfach ein:

„[W]ährend des Studiums beispielsweise gab es, ähm, ähm, Wahlfächer, die belegt werden mussten, und eins war dann auch, ähm, hieß in der Art Polizei und interkulturelle Arbeit, irgendwie so war das Thema. Ähm, und das hatte ich im vierten Semester ein Semester lang“ (Hr Norenz, Z. 14-17).

Bei den Lehrenden handelt es sich sowohl um fest angestellte Polizist*innen als auch um externe Dozierende, die über einen Honorar- oder Dienstleistungsvertrag mit der Durchführung einer Seminarreihe beauftragt werden (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2015b: 1). Während Fortbildungen zu ‚interkulturellen Themen‘ aus Personalmangel an der Akademie der Polizei kaum stattfinden (vgl. Fr Bloch, Z. 355-357), organisieren KiA und MiA in den Abschnitten bzw. Direktionen entsprechende Veranstaltungen. Dabei laden diese auch externe Referent*innen ein.

Seit 2016 existiert innerhalb der Berliner Polizei auch ein *Diversity-Büro* (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2016). Dieses

„fungiert als zentrale Ansprech- und Koordinierungsstelle des Diversity Managements der Polizei Berlin und stellt als Schnittstelle zur Behördenleitung eine Informationsquelle für alle Dienstkräfte dar. Die thematische Anbindung erfolgt in der Serviceeinheit Personal (SE Pers) im dortigen Referat Personalmanagement, da diese Anbindung eine Verzahnung der Aufgaben des Diversity Managements mit der Personalentwicklung, der strategischen Aus- und Fortbildung und den Verpflichtungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gewährleistet“ (Abgeordnetenhaus Berlin 2016).

Aufgrund der breiten Ausrichtung auf Diversity Management stellen mit Migration bzw. mit ‚interkulturellen‘ Fragen verbundene Aufgaben nur einen Teilbereich des Diversity-Büros dar, weshalb diese Abteilung im Zeitstrahl in grau eingezeichnet wurde.

Die in den Abschnitten tätigen Präventionsbeamt*innen haben im Gegensatz zu den davor genannten Positionen keinen expliziten Bezug zu ‚interkulturellen‘ Themen. Je nachdem in welchem Stadtteil ihr Abschnitt sich befindet, planen sie jedoch auch Präventionsprojekte mit ‚interkulturellem‘ Bezug (s. dazu Abschnitt 6.3).

Insgesamt zeigt sich, dass ‚interkulturelle‘ Themen bzw. Aufgaben innerhalb der Berliner Polizei an verschiedenen Stellen der Behörde implementiert wurden. Insbesondere seit dem TiK-Projekt kam es zu einer Neuschaffung ‚interkultureller‘ Abteilungen und Stellen in der Behörde, was sowohl durch Neugründung als auch durch Umbenennung bestehender Abteilungen erfolgte. Die Umbenennung von Aufgabengebiet bzw. Büro ‚Integration und Migration‘ zum Aufgabengebiet bzw. den Ansprechpartner*innen ‚interkulturelle Aufgaben‘ deutet an, dass das Label ‚interkulturell‘ in der Berliner Polizei als fortschrittlicher und passender angesehen wird.

6.2 IK in den Polizeibehörden in NRW

Die Vielfalt und das teilweise sehr lange Fortbestehen der für Berlin genannten mit IK assoziierten Positionen lässt sich in NRW in dieser Form nicht wiederfinden, was durch den Föderalismus, dem die Länderpolizeien unterliegen, bedingt sein könnte. Die Polizei NRW untersteht dem Innenministerium und gliedert sich in drei Landesoberbehörden (LOB): Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAPF), Landeskriminalamt (LKA), Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste (LZPD). Diese führen die Fachaufsicht über die 47 Kreispolizeibehörden, so dass man von einer dreistufigen Hierarchie sprechen kann. Insgesamt arbeiten mehr als 40.500 Polizeibeamt*innen sowie zusätzlich ca. 17.300 weitere Beschäftigte für die Polizei NRW (vgl. Polizei NRW 2022). Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW ist zwar kein direkter Teil der Polizeibehörde, jedoch als Ausbildungsort von hoher Relevanz für die Polizei NRW. Im Zentrum dieses Unterkapitels steht die Implementierung von IK-Themen im LAPF, in der Ausbildung sowie in den Kreispolizeibehörden.

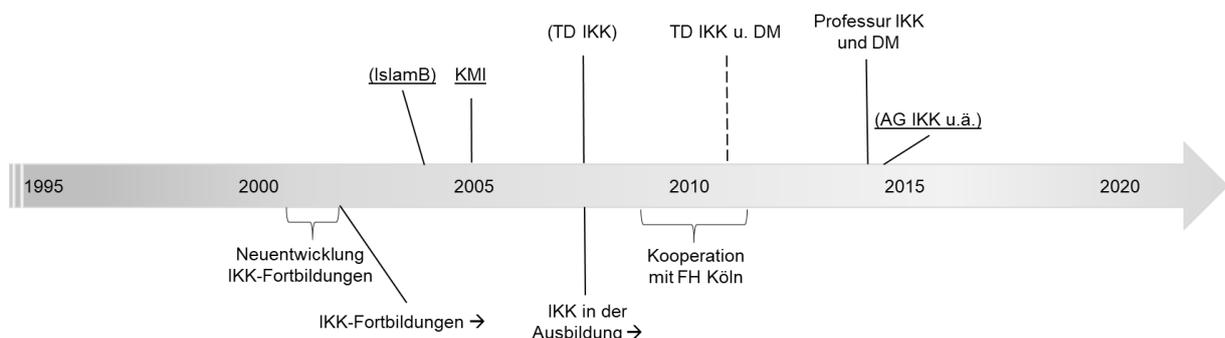


Abbildung 6: IK-Positionen und Projekte in der Polizei NRW im Zeitverlauf. Die gestrichelten Linien markieren, dass es sich um ungefähre Jahresangaben handelt (eigene Darstellung).

IK-Themen sind in NRW zunächst über landesweite Fortbildungen am LAFP (bzw. an der Vorgängerbehörde Institut für Aus- und Fortbildung der Polizei NRW (IAF NRW)), unter mehrfacher Kooperation mit praxisnahen Wissenschaftler*innen, in der Polizei implementiert worden. Zunächst gab es in den Jahren 2001/2002 einen Auftrag zur „Neuentwicklung der interkulturellen Fortbildung in der Polizei NRW“ (Kamp o. J.: 3). Daraus gingen vier Fortbildungsangebote hervor. Zwei weitere Seminarangebote entstanden aus der im Jahre 2003 stattgefundenen ersten Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Wolf Rainer Leenen (vgl. Kamp o. J.: 7) von der FH Köln.¹²⁴ In den Jahren 2006 und 2007 kamen drei weitere Fortbildungen hinzu – zwei davon für die neu eingeführte Position der „Kontaktbeamten muslimische Institutionen“ (vgl. Kamp o. J.: 9, 11), auf die später in diesem Kapitel näher eingegangen wird. Im Jahre 2009 ging das LAFP NRW im Rahmen eines dreijährigen Projekts mit dem Titel „Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW“ eine Kooperation mit der Fachhochschule Köln ein, wobei u. a. der bereits erwähnte Prof. Dr. Wolf Rainer Leenen beteiligt war. Im Rahmen dieses Projekts wurden bestehende Fortbildungsangebote evaluiert und drei neue Seminare sowie auch Trainingsfilme konzipiert bzw. gedreht (vgl. Kamp o. J.: 14–15). Insgesamt ergeben sich so 12 verschiedene Seminare, die von der Polizei NRW dem Thema interkultureller Kompetenz zugeordnet werden. Eigenen Angaben nach verfügte das LAFP im Jahre 2012 bundesweit „das umfangreichste Fortbildungsangebot zum Thema interkulturelle Kompetenz aller Länderpolizeien“ (Stratmann/Keller 2012). Einige der Fortbildungen werden mittlerweile nicht mehr angeboten; zum Erhebungszeitpunkt gab es sechs Seminare (zu den Inhalten s. 6.3).

Eine strukturelle Verankerung des Themas IKK am Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten erfolgte durch die Einführung des „Teildezernats Interkulturelle Kompetenz“ in der „Abteilung 3 Führung, Management und Recht“. Dies geschah – je nach Quelle – im Jahr 2007 (vgl. Kamp o. J.: 11) bzw. 2008 (vgl. Stratmann/Keller 2012). Dieses Teildezernat wurde später um das Thema ‚Diversity Management‘ erweitert, wie an dem neuen Titel „TD IKK, Diversity Management“ ersichtlich ist (Polizei NRW 2017b). Zum Erhebungszeitpunkt waren dort drei Stellen, um Fortbildungsseminare für die gesamte Polizei NRW zu konzipieren, zu überarbeiten und zu halten (vgl. Hr Kurz, Z. 42-46). Während bei der Einführung die Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz für alle NRW-Polizeibeamt*innen offen waren (vgl. Stratmann/Keller 2012), wurde die Zielgruppe später auf Führungskräfte eingegrenzt (vgl. Hr Kurz, Z. 877-880). Fortbildungen zu IKK-Themen werden auch jenseits des LAFP in den einzelnen Behörden durch Kontaktbeamt*innen muslimische Institutionen (KMI) als „Dienstunterricht“ (Fr Zehner, Z. 2016) gehalten. Zudem ist IKK in einzelnen Behörden auch als Pflichtfortbildung für potenzielle zukünftige Führungskräfte, die das Personalentwicklungskonzept durchlaufen, vorgesehen (vgl. Personalentwicklungskonzept [Großstadt]).

Einige Jahre nachdem landesweite IKK-Fortbildungen existierten, wurde IKK auch ein fester Bestandteil der Ausbildung: „Mit der Einführung des Bachelor-Studiengangs der FHöV NRW^[125] für die Polizei NRW im Jahr 2008 wurde das Thema ‚Interkulturelle Kompetenz‘ in das Curriculum neu aufgenommen“ (Stratmann/Keller 2012). Zunächst war das Teilmodul als Pflichtveranstaltung im Hauptstudium (d. h. im 2. Ausbildungsjahr) verankert. Dort befand es sich neben den Seminaren „Stadtsoziologie, Polizei und Gewalt“, „Europäisierung der Inneren Sicherheit“ und „Fachenglisch“ im Gesamtmodul „Polizei im gesellschaftlichen und politischen Umfeld“. Nach einer Reform des

¹²⁴ Auf Basis von diesem sowie weiteren Kooperationsprojekten sind auch wissenschaftliche Publikationen hervorgegangen (s. dazu Kapitel 4.1.2). Insbesondere hier werden die Verflechtungen des wissenschaftlichen Spezialdiskurses und des polizeilichen Elementardiskurses zu IKK deutlich.

¹²⁵ FHöV steht für Fachhochschule öffentliche Verwaltung. Mittlerweile wurde sie umbenannt in Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV).

Studiengang wurde das Seminar in das Modul „Polizei in Staat und Gesellschaft“ im Grundstudium (d. h. im 1. Ausbildungsjahr) neben den Teilmodulen Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens, Politikwissenschaft, Soziologie, Psychologie, öffentliches Dienstrecht, Ethik verschoben (vgl. Franzke 2016: 71; HSPV NRW 2020: 3).¹²⁶ Außerdem wird ‚interkulturelle Kompetenz‘ auch in anderen Modulen inhaltlich aufgegriffen (vgl. FHöV NRW 2010). Das Teilmodul „Interkulturelle Kompetenz“ wird sowohl von an der FHöV/HSPV angestellten Dozierenden als auch von Lehrbeauftragten unterrichtet. Für die inhaltliche Ausgestaltung liegen Unterrichtsmaterialien vor, die genutzt werden können, aber nicht müssen (wie mir in einem informellen Gespräch mit einem ehemaligen Lehrbeauftragten mitgeteilt wurde). Die organisationale Verankerung des Faches interkulturelle Kompetenz zeigt sich nicht nur in der Implementierung im Curriculum, sondern auch in der seit 2014 an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW in Köln existierenden „Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management“ (Franzke 2020).

IK-Themen werden nicht nur zentral in der Aus- und Fortbildung bearbeitet, sondern auch in den einzelnen Behörden, wobei hier die KMI eine besondere Rolle spielen. Jede der 47 Kreispolizeibehörden in NRW verfügt über mindesten eine*n KMI. Zur Einführung im Jahr 2004 trug diese Position die Bezeichnung „Islambeauftragte“ und wurde dann 2005 in „Kontaktbeamte muslimische Institutionen“ (KMI) umbenannt (vgl. IZ 2008). Die Einrichtung dieser Stelle basiert auf dem im Jahre 2004 vom NRW-Ministerium für Inneres und Kommunales verabschiedeten „Handlungskonzept der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen zur Früherkennung islamistischer Terroristen“.¹²⁷ Als erste Rahmenbedingung wäre festzuhalten, dass manche Behörden über mehrere KMI verfügen, während die Position in anderen Behörden mit einer halben Stelle besetzt ist (vgl. Fr Zehner, Z. 96-101). In welchem Bereich (z. B. Bezirksdienst, Kriminalprävention, Leitungsstab, Staatsschutz, Wachdienst) KMI angegliedert werden, entscheidet die jeweilige Behörde für sich. Davon hängt dann ab, „ob man nur so eine Alibifunktion hat oder es tatsächlich mit Leben füllt“ (Fr Zehner, Z. 840-841), denn die Erfüllung der Aufgaben neben Schichtdienst wäre schwierig. Eine zweite Rahmenbedingung ist die Definition des Zwecks: Es geht

„um Vertrauensbildung, aber es ist halt nich ähm ausformuliert wie äh das zu machen oder Kontaktaufnahme Kontaktpflege, wie die auszusehen hat, dass (.) ist letztendlich jeder Behörde selbst überlassen“ (Fr Zehner, Z. 91-93).

Damit soll auch der im oben erwähnten Handlungskonzept genannte Zweck („Früherkennung islamistischer Terroristen“) erfüllt werden. Innerhalb der einzelnen Behörden bestimmen der Staatsschutz sowie auch die landesweiten Publikationen des Verfassungsschutzes, mit welchen Organisationen die KMI (nicht) zusammenarbeiten dürfen:

„Aber ich ähm, also ich guck schon, was Kooperation und sowas betrifft, was sagt der Verfassungsschutzbericht zu bestimmten Organisationen. Und das ist eine Marschrichtung, auch sicherlich der Austausch mit dem Staatsschutz //mhm// und Verfassungsschutz auch“ (Fr Zehner, Z. 451-454).

Beim Verfassungsschutz (VS) handelt es sich zwar um keine polizeiliche Behörde, aber die VS-Berichte sind maßgeblich für die präventive Arbeit der KMI. Ihre Inhalte werden von Frau Zehner mit dem aus Militärvokabular stammenden Begriff der „Marschrichtung“ bezeichnet. Dieser Begriff impliziert ein fremdbestimmtes Voranschreiten im Gleichschritt, bei dem die Richtung klar vorgegeben ist. Neben den VS-Berichten, über die sich KMI selbstständig informieren, gibt es auch einmal im Jahr eine Dienstbesprechung beim LKA, bei der KMI „mit Informationen quasi bestückt [werden; AG]. Da geht es halt auch um die Entwicklung im Bereich islamistischer Terrorismus“ (Fr

¹²⁶ Es konnten auch einige inhaltliche Änderungen der Teilmodulinhalte festgestellt werden, auf die im Kapitel 6.3 eingegangen wird.

¹²⁷ Das Konzept ist nur für den Dienstgebrauch bestimmt und damit nicht öffentlich, so dass es hier keiner Analyse unterzogen werden konnte.

Zehner, Z. 857-858). Hier kommt der ursprüngliche Zweck der Einführung der KMI-Position durch Moscheegemeinden und Vereine, die vom Verfassungsschutz als „extremistisch“ eingestuft werden, sind von einer Zusammenarbeit ausgenommen.

Sowohl die alte als auch die neue Bezeichnung (Islambeauftragte und Kontaktbeamte muslimische Institutionen) deuten auf eine Zuständigkeit für Muslim*innen bzw. muslimische Gemeinden. In der Empirie zeigt sich aber, dass KMI – abhängig von den Gegebenheiten in ihrem örtlichen Zuständigkeitsbereich – teilweise auch mit anderen migrantischen bzw. religiösen Gemeinden zusammenarbeiten (vgl. Hr Block, Z. 29-40).

Das Thema ‚interkulturelle Kompetenz‘ wird in einzelnen Kreispolizeibehörden¹²⁸ auch jenseits der bereits genannten Punkte aufgegriffen. So gab es z. B. in einer Behörde eine Arbeits- bzw. Projektgruppe zu dem Thema, die sich damit befasst hat. An der Projektgruppe waren Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Behörde beteiligt; diese können auch nach der offiziellen Beendigung der Projektarbeit als Ansprechpersonen bzw. als Unterstützung bei bspw. in der Behörde organisierten Veranstaltungen in dem Themenbereich fungieren (vgl. Fr Zehner, Z. 1459-1467).

Insgesamt zeigen sich in der strukturellen Ansiedlung mit IK assoziierten Positionen viele Unterschiede, aber auch einige Parallelen zwischen Berlin und NRW. Dies hängt u. a. mit der unterschiedlichen Strukturierung der beiden Länderpolizeien zusammen. In NRW existieren 47 eigene Behörden, die innerhalb eines bestimmten Rahmens relativ frei über ihr Engagement im ‚interkulturellen‘ Bereich entscheiden (wie man am Bsp. der KMI-Stellen sieht). In Berlin ist die Polizei zwar in Direktionen und Abschnitte untergliedert, diese haben jedoch weniger Freiheiten für Einzelentscheidungen und stehen im IK-Kontext in engem Austausch untereinander. In beiden Länderpolizeien sind die Beamt*innen in den IK-Stellen dafür zuständig, Informationen aus ihrem Arbeitsbereich an Kolleg*innen weiterzugeben,¹²⁹ sei es durch Gespräche, eigens gestaltete Fortbildungen oder die Einladung externer Referent*innen. Viele Positionen, die es in Berlin gibt, existieren in dieser Form und Eindeutigkeit in NRW nicht. Gleichwohl werden einzelne Aufgaben in ähnlicher Art und Weise übernommen (s. dazu Kapitel 7). Parallelen, die sich zwischen den beiden Länderpolizeien finden lassen, liegen darin, dass ein Teil der mit IK assoziierten Positionen eine Zuggleichaufgabe darstellt, und dass es hierbei auch einen Wandel gibt (einige Zuggleichaufgaben wurden mit der Zeit in volle Stellen umgewandelt). Zusammenfassend könnte man festhalten, dass die strukturelle Implementierung in NRW nicht so stark ausgebaut ist wie in Berlin.¹³⁰

6.3 Ausweitung und Einengung des ‚Interkulturellen‘

Nachdem die Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ in Berlin und NRW deskriptiv dargestellt wurden, geht es darum sich der Frage anzunähern, wie das ‚Interkulturelle‘ inhaltlich gefüllt wird. Dies wird im Folgenden anhand der analytischen Vertiefung einiger zuvor genannter Aspekte aufgezeigt.

¹²⁸ Wie viele der 47 NRW-Behörden sich damit auseinandersetzen und in welchem Umfang konnte im Rahmen der Datenerhebung leider nicht festgestellt werden.

¹²⁹ Beamt_innen der AGIA (sowie früher auch AGIM und AGA) bilden bspw. ihre Kolleg_innen „zum Thema Aufenthaltsrecht oder aber auch zu Themen wie dem Thema Islam oder anderen Themen“ (Hr Norenz, Z: 572-573) fort. KMI geben „Dienstunterricht“ (Fr Zehner, Z. 2016). Solche eigens konzipierten Fortbildungen bewertet einer der polizeiinternen Referent_innen kritisch. Er ist der „Meinung [...], dass Fortbildung eigentlich Aufgabe der Polizeischule iss“ (Hr Bär, Z. 338-339), weil dadurch die Standardisierung und Qualität der Fortbildung steigt, im Gegensatz zu Fortbildungen, die unabhängig voneinander in den einzelnen Behörden organisiert werden.

¹³⁰ Einschränkend muss festgehalten werden, dass in NRW ggf. Personen, die IK-Aufgaben übernehmen, nicht erfasst wurden, weil ihre Position nicht strukturell in der Behörde verankert ist (und weil nur in zwei von 47 Behörden Erhebungen durchgeführt wurden).

Bzgl. der Polizei Berlin liegt der Schwerpunkt dabei auf der Implementierung der dort tätigen Abteilungen und Positionen und in NRW auf der Implementierung von IKK. Ergänzend werden einige mit IK assoziierte Projekte in Berlin in den Blick genommen. Die Einengung und Ausweitung des ‚Interkulturellen‘ kann zunächst grob anhand der in den Daten vorgefunden, sich teilweise überlappenden, Kontextualisierungen mit den folgenden Stichpunkten beschrieben werden: (1) ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘, (2) ‚Diversität‘ und (3) ‚Extremismus‘.

Der erste Punkt ist gleichzeitig auch der umfassendste und der historisch weitreichendste. Das Historische bezieht sich sowohl auf die rassismustheoretische als auch auf die empirische Ebene: Ausgehend von der Rassismustheorie (s. Kapitel 2.4) ist die *Polarisierung* in ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ ein Grundbaustein von Rassismus. Bezogen auf das Forschungsfeld objektiviert sich diese Unterscheidung vor über 50 Jahren in der Gründung des „Arbeitsgebiets zur gezielten Ausländerüberwachung“ (AGA) in der Polizei Berlin. Damals war also im Rahmen des polizeilichen sowie politischen Diskurses sagbar, der Abteilung einer staatlichen Behörde diesen Namen zu vergeben; es gab ein ‚Wissen‘ über ‚Ausländer‘ in der Polizei, welches dazu führte eine spezialisierte, v. a. repressiv tätige, Abteilung für diese (konstruierte) Gruppe einzuführen. Während spezialisierte polizeiliche Abteilungen sich i. d. R. auf bestimmte Delikte¹³¹ beziehen, zeigte sich in der Objektivierung des AGA eine generelle Kriminalisierung von ‚Ausländern‘. In den 1990er Jahren erfolgte eine erste Entschärfung der Abteilungsbezeichnung, indem der Aspekt der gezielten Überwachung aus dem Namen verschwand; von nun an hieß die Abteilung „Arbeitsgebiet Ausländer“ (AGA). Etwa zeitgleich kam die „Clearingstelle Polizei und Ausländer“ (CPA) hinzu. Ihre Existenz begründete der Leiter der polizeiinternen Konfliktkommission wie folgt:

„Durch gegenseitige Vorbehalte und Skepsis, verbunden mit unterschiedlichen Werten, Einstellungen und Verhaltensnormen, kann es hier zwischen Polizisten und Ausländern zu besonderen Missverständnissen und Konflikten kommen“ (Mollenhauer 2005: 36).

In diesem Zitat – welches aus einem Beitrag in der Publikation „Interkulturelle Konflikte konstruktiv lösen. Konfliktmanagement im Stadtteil, in der Antidiskriminierungsarbeit und bei der Polizei“ entnommen wurde – zeigt sich sehr deutlich eine Fortführung der vorhin erwähnten Polarisierung. Die Bezugnahme auf Werte und Normen sowie die Äußerung von „Vorbehalten und Skepsis“ erinnert an die im Interdiskurs vorkommenden Bilder ‚fremder Kulturen‘ bzw. ‚kultureller‘ Konflikte. In den weiteren Umbenennungen des AGA zum „Arbeitsgebiet Integration und Migration“ (AGIM) und später zum „Arbeitsgebiet Interkulturelle Aufgaben“ (AGIA) fällt auf, dass sich ‚Integration‘ und kurz darauf ‚Interkulturalität‘ als neue dominante Diskurse objektivierten, wodurch die Polarisierung zwischen ‚Wir‘ und ‚den Anderen‘ zwar weiterhin vorhanden ist, jedoch subtiler wirkt.

Betrachtet man die im zweiten Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes gelisteten Präventionsprojekte „mit interkulturellem Schwerpunkt“ (Abgeordnetenhaus Berlin 2015c: Anlage 1) der Berliner Polizei, wird auch hier deutlich, dass ‚Interkulturelles‘ über den Bezug auf ‚die Anderen‘ hergestellt wird. So haben einige der Projekte bspw. „Flüchtlinge“, die „vietna-

¹³¹ Eine Ausnahme stellt die Jugendsachbearbeitung dar, welche mit der Polizeidienstvorschrift 382 geregelt ist und dem „Grundsatz: ‚Prävention geht vor Repression‘“ (o. A. 1997) folgt. Ähnlich wie es für Jugendliche spezielle Gesetze gibt (Jugendschutzgesetz und Jugendstrafrecht), existieren auch für die rechtliche Kategorie des ‚Ausländers‘ spezifische Gesetze (u. a. das Aufenthaltsgesetz). Rechtlich könnte man daher argumentieren, dass die Gründung des AGA nicht zweifelsfrei als Rassismus zu betrachten sei, wenn es ausschließlich um Delikte ging, die nur von Ausländer_innen begangen werden können, wie ein Verstoß gegen das Aufenthaltsgesetz. Sozialwissenschaftlich ist die „gezielte Ausländerüberwachung“ jedoch als *direkter institutioneller Rassismus* zu sehen, der an strukturellen Rassismus anknüpft, denn dass es die Kategorie des ‚Ausländers‘ gibt und dass bestimmte ‚Ausländer‘ als problematisch(er) gesehen werden und damit gezielt überwacht werden sollen, ist Ergebnis des strukturellen Rassismus.

mesische[...] Community, „Mütter mit Migrationshintergrund“ oder Muslim*innen (über die Kooperation mit Moscheen) als Zielgruppe. In der Beschreibung einiger anderer Projekte deutet sich auf den ersten Blick keine solche migrations- und religionspezifische Adressierung an. Diese ist jedoch indirekt enthalten und wird durch Hintergrundwissen zur Sozialstruktur der Stadtteile, in denen bspw. ein Fußballturnier oder ein Präventionsprojekt gegen Drogen stattfindet, deutlich. Als dritte Kategorie (die sich teilweise auch mit den beiden zuvor genannten überlappt) lassen sich Projekte identifizieren, bei denen das ‚Interkulturelle‘ tautologisch auftritt. So sollen bspw. Schüler*innen bei Stadtteilspaziergängen im Projekt „Interkultour“ sich mit „der Umgebung und ihrer Kultur“ auseinandersetzen sowie auch die „eigene[...] Kultur“ reflektieren; im Projekt soll der „interkulturelle[...] Dialog“ gefördert werden. Eine Erläuterung, was konkret damit gemeint ist, bleibt aus; sie erscheint nicht notwendig, da Leser*innen auf *gesellschaftliche Wissensbestände*, wie die Unterscheidung zwischen ‚Uns‘ und ‚den Anderen‘ – hier in Form von ‚Kulturen‘, zurückgreifen können.

Diese Unterscheidung findet sich auch in den Seminaren und Workshops zu ‚interkultureller Kompetenz‘ (IKK) in der Aus- und Fortbildung in NRW wieder. Zu den allerersten 2001/2002 entwickelten Fortbildungen gehörten u. a. die Seminare „Spannungsfeld Aus- und Übersiedler“ (welches nicht mehr angeboten wird) sowie „Grundwissen Islam“ (welches mittlerweile „IKK mit Schwerpunkt muslimisches Leben in Deutschland“ heißt) (Kamp o. J.: 3). 2004 kamen zwei weitere Fortbildungen dazu: „Interkulturelle Begegnungen – Fußball-WM 2006“ und „Interkulturelle Begegnungen in der Polizeiarbeit / Interkulturelles Training“ (Kamp o. J.: 7). Die Inhalte des letztgenannten Seminars werden mit den Stichpunkten „Kulturbegriff, Kulturdimensionen, Bedeutung von Kultur im Alltag, Grundlagenwissen verschiedener Kulturen“ (Stratmann 2010: 10) beschrieben. Während die Fortbildungen zunächst spezifische ‚Anderer‘ (Muslim*innen und Aussiedler*innen aus der ehemaligen Sowjetunion) im Fokus hatten, wurde nun unter dem IKK-Label breiter auf verschiedene ‚Kulturen‘ Bezug genommen, wobei die o. g. Polarisierung blieb. Das Stichwort „Kulturdimension“ stammt aus der Theorie des Sozialpsychologen und Kulturwissenschaftlers Geert Hofstede (2001). Sein Modell der Kulturdimensionen

„baut auf einigen zweifelhaften Prämissen auf. Sie besagen, dass (a) nationale Kulturen (b) geographisch voneinander abgegrenzt existieren und ihre Mitglieder in (c) einheitlicher Weise und mit (d) deterministischer Kraft kulturell prägen, indem sie ihnen ein (e) kohärentes und statisches Wertesystem einprogrammieren“ (Schmitz 2015: 11).

Hofstedes Theorie war auch im IKK-Modul in der Ausbildung relevant, wie sich anhand der Modulbeschreibungen und der im Modulhandbuch genannten Literatur rekonstruieren lässt (vgl. FHöV NRW 2016: 13–14; HSPV NRW 2020: 13–14). In den Modulhandbüchern findet man auch den Einfluss der auf ähnlichen Prämissen basierenden (als überholt geltenden (vgl. Schulz 2022: 651)) Theorie der Kulturstandards¹³² des Psychologen Alexander Thomas (1996). So lautet eines der Kompetenzziele „2. Kulturbewusstheit zu entwickeln und eigene Kulturstandards zu identifizieren“ (FHöV NRW 2012: 79, vgl. 2008: 143) bzw. „4. eigen- und fremdkulturelle Standards in Alltags- und polizeilichen Situationen zu identifizieren“ (FHöV NRW 2016: 13; HSPV NRW 2020: 13). Ab 2016 wirkt parallel auch der Diskurs zu (rassistischer) Ausgrenzung auf die Formulierung der Kompetenzziele (vgl. FHöV NRW 2016: 13). Für den Einstellungsjahrgang 2021 erfolgt eine weitere Überarbeitung der Modulbeschreibung, die Theorien von Hofstede und Thomas finden keine Erwähnung mehr (vgl. HSPV NRW 2021: 13).

¹³² Für Kritik an der Kulturstandards-Theorie s. bspw. Leiprecht (2004: 8–10) oder Atali-Timmer (2021: 67–68).

Neben den hier hervorgehobenen Punkten gab es noch weitere Veränderungen der Beschreibungen über die Jahre, die einer Diskursanalyse unterzogen werden könnten. Das wäre an dieser Stelle jedoch nicht zielführend, da es in diesem Kapitel um einen groben Abriss der Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ geht. Dazu gehört auch das Aufzeigen der (Spezial-)Diskurse (u. a. anhand der genannten Theorien), die sich in der Konzeption der IKK-Seminare objektiviert haben. Ob die Inhalte der Veranstaltungen sich gleichermaßen mit der Beschreibung geändert haben, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden. Im Kapitel 8 wird daher genauer analysiert, wie IKK im polizeilichen Elementardiskurs verstanden wird. An dieser Stelle sei nur noch angemerkt, dass ab dem im Zeitraum 2009 bis 2012 in Kooperation mit der Fachhochschule Köln stattgefundenem Projekt „Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW“ IKK nicht nur im Hinblick auf das Außen (also die Bevölkerung), sondern auch im Hinblick auf das Innere der Polizei gedacht wird. So resultierte aus dem Projekt u. a. die Fortbildung „Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe“ (Kamp o. J.: 15). Zu der Einengung des ‚Interkulturellen‘ auf eine Polarisierung zwischen zwei konstruierten Gruppen (‚Wir‘ – die aus Mitgliedern der Dominanzgesellschaft bestehende Polizei und ‚die Anderen‘ – die migrantisch und muslimisch wahrgenommenen Bevölkerungsteile) kommt also eine Ausweitung auf eine Vielfalt, auch innerhalb der Polizei, hinzu.

Diese Ausweitung des ‚Interkulturellen‘ auf ‚Diversität‘ findet auf zwei Ebenen statt: Erstens wird, wie am Titel der genannten Fortbildung ersichtlich, von einer „kulturellen Diversität“ innerhalb der Polizei ausgegangen. Zweitens erfolgt eine Wende hin zu anderen Kategorien der Diversität (wie Geschlecht, Alter, Behinderung usw.). Letzteres ist bspw. an der Angliederung von ‚Diversity Management‘ ins Teildezernat IKK am LAFP (und die damit einhergehende Umbenennung) sichtbar. Auch in Berlin zeichnet sich eine ähnliche Entwicklung mit der Einführung des Diversity-Büros ab. Im Hinblick auf das Verhältnis zur Bevölkerung wird in Berlin in den Anforderungsprofilen „Diversitätskompetenz“ von Polizist*innen erwartet. Bei den dazugehörigen Stichpunkten steht jedoch u. a.: „akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Traditionen u. Lebensweisen und verhält sich ihnen ggü. neutral und sachlich“ und „kann Kontakt zu Angehörigen anderer Kulturen herstellen“ (Polizei Berlin 2016: 5). Hier wird deutlich, dass die o. g. Polarisierung sich auch in der Personalarbeit objektiviert hat sowie, dass ein Nebeneinander der Kultur- und Diversitätsdiskurse besteht.

Als dritte Kontextualisierung des ‚Interkulturellen‘ lässt sich ‚Extremismus‘ aus dem Material rekonstruieren. Betrachtet man die Entwicklung der IKK-Fortbildungen am LAFP chronologisch, so fällt irritierend auf, dass zu den allerersten Fortbildungen auch das Seminar „Extremismus rechts / links“ (Kamp o. J.: 3) gehört. Dieses Thema wurde auch noch zum Erhebungszeitpunkt regelmäßig vom Teildezernat „IKK und Diversity-Management“ des LAFP angeboten. Auf Nachfrage wie dieses Seminar mit den anderen dort angesiedelten Themen zusammenhängt, heißt es u. a.: „wenn man kuckt, rechts, links, kann man ja auch durchaus von, von eigenen Kulturen reden. Die haben ihre eigene Bedeutungswelt, die haben 'n eigenen Lifestyle, und und dann sind wir auch DA im Thema“ (Fr Fang, Z. 796-798). Hier zeigt sich also, dass der polizeiliche Diskurs zu ‚Kultur‘ durchaus breiter ist, als bisher angenommen, denn ‚Kultur‘ wird hier nicht nur im Sinne von einer nationalen oder religiösen ‚Kultur‘, sondern auch als Subkultur¹³³ gedacht. In diesem Fall wird die Subkultur entsprechend der Extremismustheorie¹³⁴ an den ‚Rändern‘ der Gesellschaft verortet und als Problem

¹³³ Vereinzelt findet sich auch der Bezug auf „Polizeikultur“ in einem ehemaligen IKK-Curriculum (FHöV NRW 2010: 143) – hier wird ‚Kultur‘ im Sinne einer Organisations(sub)kultur verstanden; an dieser Stelle fließt der (polizei)wissenschaftliche Spezialdiskurs ein.

¹³⁴ Dabei handelt es sich um eine maßgeblich von Backes und Jesse (2005) entwickelte und in den Sicherheitsbehörden verwendete Theorie, die von einer politischen Mitte und extremen Rändern, links und rechts dieser Mitte, ausgeht, die sich wie bei einem Hufeisen näher kommen. Diese Annahmen wurden sowohl im politischen als auch im wissenschaftlichen Diskurs vielfach, u. a. als empirisch ungeeignet, unterkomplex und für die Demokratiepädagogik kontraproduktiv, kritisiert (vgl. exemplarisch: Feldmann 2021; Salzborn 2020).

gerahmt. Als weiteres Problem, jedoch nicht mehr in Form einer Subkultur, taucht „islamistischer Terrorismus“ auf. Diesem Thema sowie damit einhergehend der Arbeit des Staateschutzes und des Verfassungsschutzes widmet sich bspw. einer der fünf Veranstaltungstage der am LAFP angebotenen Fortbildung „IKK mit Schwerpunkt muslimisches Leben in Deutschland“ (Polizei NRW 2017a). Die Existenz dieses Programmpunktes kann als eine Objektivation der durch antimuslimischen Rassismus befeuerten, diskursiven Verschränkung um Muslim*innen, Islamismus und Terrorismus betrachtet werden. Dass dieser sicherheitspolitische Diskurs sich in einer IKK-Fortbildung objektiviert, funktioniert aufgrund der Verankerung der zu Beginn des Abschnitts ausführlich beschriebenen Polarisierung (,Wir‘ und ,die Anderen‘). Diese Polarisierung zeigt sich bspw. auch im Programmpunkt: „Polizeilicher Umgang mit fremden Kulturen“ aus derselben Fortbildung. Eine ähnliche sicherheitspolitische Objektivation des antimuslimischen Diskurses (jedoch ohne direkten Bezug zu ,Kultur‘) zeigt sich auch in der Einrichtung der Kontaktbeamt*innen muslimische Institutionen (KMI), die aus einem „Handlungskonzept der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen zur Früherkennung islamistischer Terroristen“ hervorgingen.

Vor dem Hintergrund der soeben beschriebenen, teilweise mit Rassismus einhergehenden, Einengungen und Ausweitungen des ,Interkulturellen‘, stellt sich die Frage, ob es auch Objektivationen des ,Interkulturellen‘ in Form von Antirassismus bzw. Antidiskriminierung gibt. Die in den Abschnitten 6.1 und 6.2 genannten Abteilungen und Positionen geben keine direkten Hinweise darauf. Im IKK-Seminar der Polizeiausbildung in NRW lautet jedoch ab 2016 eines der neuen Kompetenzziele „Mechanismen von Abgrenzung und Ausgrenzung (z. B. rassistische Diskriminierung) zu beurteilen, einschließlich der daraus resultierenden Folgen und Wahrung der Menschenrechte“ (FHöV NRW 2016: 13; HSPV NRW 2020: 13). In einer späteren Überarbeitung verschwindet das eingeklammerte Beispiel wieder (vgl. HSPV NRW 2021: 13), was jedoch nicht bedeuten muss, dass sich das Kompetenzziel grundlegend geändert hat.

Insgesamt zeigt sich, dass die Verknüpfung des ,Interkulturellen‘ mit einer Sensibilisierung auf Rassismus in Form von Objektivationen nur schwach ausgeprägt ist. Daraus können verschiedene Schlüsse gezogen werden: Auf der einen Seite kann dies bedeuten, dass das ,Interkulturelle‘ sich nicht (mehr) beliebig auf weitere Themen ausdehnen lässt und langsam von anderen Begriffen abgelöst wird. Auf der anderen Seite ist es denkbar, dass die Notwendigkeit der Sensibilisierung für Rassismus (noch) nicht so etabliert ist, dass sie durch Objektivationen sichtbar wird. So existieren laut einer Erhebung des Mediendienstes Integration in der Polizeiausbildung in NRW keine Module, die sich mit dem Thema Rassismus und Antisemitismus befassen. Es gibt zwar Fortbildungen dazu, diese sind aber nur für Führungskräfte verpflichtend (vgl. Mediendienst Integration 2022b: 14). In Berlin existieren hingegen keine entsprechenden Fortbildungen, dafür gibt es seit Oktober 2021 ein Modul zum Thema „Werte und Haltung im Polizeiberuf“ im Rahmen der Ausbildung, welches sich „ausdrücklich [mit] Rassismus und Antisemitismus innerhalb der eigenen Organisation“ (Mediendienst Integration 2022b: 7) befasst. Hier zeigt sich die Abkehr vom IK-Label für diese Inhalte. Beim Einbezug der „Ansprechpartner interkulturelle Aufgaben“ (AiA) in die Bearbeitung von „Beschwerden mit interkulturellem Bezug“ (Polizei Berlin 2014: 8) erfolgt wiederum eine Verknüpfung, wie man anhand der Beschwerdestatistik sieht: dort taucht der Punkt „4.1.10 Diskriminierung - fremdenfeindlich -“ (Polizei Berlin 2019: 15, 2021a: 4) und seit 2020 zusätzlich auch „4.1.12 Racial Profiling“ (Polizei Berlin 2021a: 4) auf. Die 2021 erfolgte Umbenennung der AiA in „Ansprecher-

sonen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ zeigt die Objektivierung des sozialwissenschaftlichen Spezialdiskurses zum GMF-Phänomen¹³⁵ in den polizeilichen Strukturen. In der Zuständigkeitsbeschreibung auf der Webseite werden auch verschiedene Rassismen genannt, in der Kategorisierung in der Beschwerdestatistik hat sich hingegen mit dem Label „fremdenfeindlich“ die Vermeidung des Rassismus-Begriffs materialisiert.

Eine Gesamtbetrachtung der Objektivierungen des ‚Interkulturellen‘ zeigt ein Nebeneinander verschiedener Diskurse und ihrer Objektivierungen. Das Label des ‚Interkulturellen‘ löst dabei ab den 2000er Jahren die Rede von ‚Ausländern‘ ab, behält jedoch die dominante damit einhergehende Polarisierung in ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ bei. Damit wird IK auf – lapidar gesagt – ‚irgendetwas mit Ausländern, Migranten, Muslimen‘ eingeengt. Die im Material vorgefundenen Ausweitungen auf ‚Diversität‘ sowie auf ‚Extremismus‘ haben eher eine untergeordnete Rolle und lösen sich insbesondere beim Bezug auf „kulturelle Diversität“ und „Islamismus“ nicht von der beschriebenen Polarisierung und Einengung. Diese erste Schlussfolgerung basiert auf einer diskursanalytischen Betrachtung zentraler Objektivierungen in Form von Abteilungen und Stellen sowie Curricula in Aus- und Fortbildung. In den folgenden Kapiteln wird die Analyse ‚interkultureller Öffnung‘ anhand verschiedener Vertiefungen fortgesetzt: Dazu gehören die von den genannten Abteilungen und Positionen ausgeführten Aufgaben (Kapitel 7), der polizeilichen Diskurs zu IKK (Kapitel 8), die polizeilichen Praxis in der postmigrantischen Gesellschaft (Kapitel 9), die (teils fehlende) Anerkennung migrantisch gelesener Kolleg*innen (Kapitel 10) sowie die (teils fehlende) Wertschätzung ‚interkultureller Aufgaben‘ in der polizeilichen Arbeit (Kapitel 11).

¹³⁵ Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit umfasst u. a. verschiedene Rassismen, (Hetero-)Sexismus, die Abwertung von Obdachlosen sowie von Menschen mit Behinderung. Das GMF-Konzept geht maßgeblich auf den Soziologen Wilhelm Heitmeyer zurück und wurde im Rahmen einer 2002-2012 stattgefundenen Langzeituntersuchung von Einstellungen (weiter-)entwickelt (vgl. exemplarisch Heitmeyer 2011). Bei den auch in den Medien zitierten Mitte-Studien (vgl. exemplarisch Zick/Küpper 2021) handelt es sich um eine Fortführung und Weiterentwicklung der GMF-Untersuchung.

7 ‚Interkulturelle‘ Aufgaben – Von der gezielten Ausländerüberwachung zur Kooperation auf Augenhöhe?

Die Analyse ‚interkultureller‘ Aufgaben schließt an die im Kapitel zuvor behandelten Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ an. Die Überschrift ist an eine dort beschriebene Entwicklung in der Berliner Polizei angelehnt. In Berlin wurde in den 1970er Jahren das „Arbeitsgebiet gezielte Ausländerüberwachung“ als Reaktion auf die zunehmende Präsenz von Migrant*innen in der Stadt gegründet. Nach mehrfacher Umbenennung heißt der Behördenteil nun „Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben“. Das vorliegende Kapitel behandelt nicht nur diesen spezifischen Teil der Berliner Polizei, sondern befasst sich generell mit polizeilichen Aufgaben in Berlin und NRW, die mit dem Label ‚interkulturell‘ verbunden und von den in den Kapiteln 6.1 und 6.2 genannten Abteilungen und Stellen übernommen werden. Was beinhalten solche Aufgaben? Inwiefern fand über die Jahre eine Veränderung statt? Und wo lassen sich Kontinuitäten nachzeichnen? Nachdem also die Objektivationen des ‚Interkulturellen‘ beschrieben wurden, stehen hier nun nicht-diskursive Praktiken (im Sinne von Arbeitsroutinen), das ihnen zugrundeliegende Wissen sowie die damit zusammenhängenden Diskurse und Subjektivationen im Fokus.

Polizeiliche Aufgaben lassen sich rechtlich in Strafverfolgung und Gefahrenabwehr unterteilen. Auf der arbeitspraktischen Ebene wird zudem zwischen repressiven und präventiven Aufgaben unterschieden (s. dazu Kapitel 3.1). Bleibt man bei dieser Unterscheidung, so lassen sich die meisten ‚interkulturellen‘ Aufgaben als präventiv beschreiben, wobei sich hier eine Vielfalt an unterschiedlichen Aufgaben sowie ein fließender Übergang zum Repressiven auftut. Einen ersten Überblick über ‚interkulturelle‘ Aufgaben gibt die in Abbildung 7 dargestellte Positions-Map. Diese enthält diejenigen sechs Aufgaben, die mit Bezug auf die Bevölkerung getätigt werden. Die Aufgaben wurden darin entlang der Frage, wie viel Kooperation sie beinhalten sowie inwiefern diese Kooperation auf Augenhöhe erfolgt, abgebildet. Kooperation bezieht sich darauf, inwiefern die Ausführung der Aufgabe eine Zusammenarbeit mit dem polizeilichen Gegenüber erfordert (bei Repressionen ist bspw. davon auszugehen, dass diese gegen den Willen der Betroffenen stattfinden). Augenhöhe meint, inwiefern Bürger*innen ernst genommen werden (bspw. bei einer Beschwerde gegen die Polizei). Wie anhand der Ausdehnung mancher Felder deutlich wird, besteht bei den einzelnen Aufgaben ein breites Spektrum, in dem sie sich bewegen.

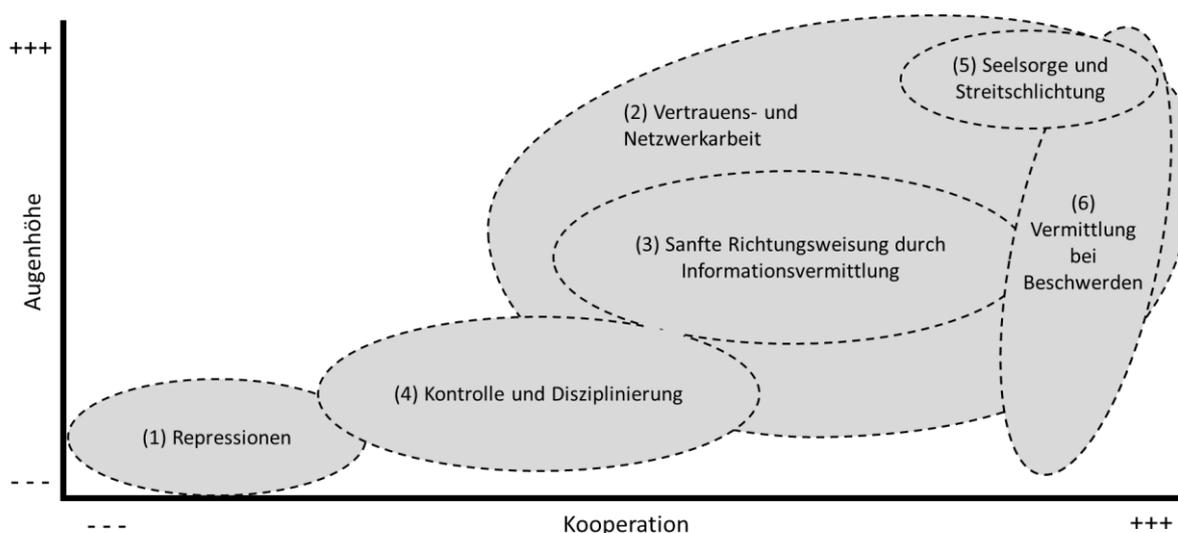


Abbildung 7: Positions-Map ‚interkultureller Aufgaben‘ (eigene Darstellung).

Die Überlappungen der einzelnen Felder decken sich nicht zwangsläufig mit der inhaltlichen Nähe bzw. Überlappung der Aufgaben, sondern beziehen sich auf die Position im Koordinatensystem

hinsichtlich des Grades der Augenhöhe sowie der Kooperation. Dennoch konnte herausgearbeitet werden, dass insbesondere die Vertrauens- und Netzwerkarbeit sich mit vielen anderen Aufgaben auch inhaltlich überlappt sowie teils auch ein fließender Übergang zwischen Kontrolle (4) und Richtungsweisung (3) festzustellen ist (worauf ich in den entsprechenden Unterkapiteln genauer zu sprechen komme). Bei der Größe der Felder geht es ebenso darum die Ausdehnung im Koordinatensystem zu verdeutlichen, die Größe sagt jedoch nichts über den Umfang der Aufgaben aus, da dieser in Abhängigkeit von der ausführenden Stelle/Abteilung sowie dem Zeitpunkt variiert.

Die Analysen in den folgenden Unterkapitel umfassen sowohl die Entwicklung ‚interkultureller‘ Aufgaben in den letzten Jahren und Jahrzehnten als auch den Stand zum Erhebungszeitpunkt, wobei Interviews, einige polizeiliche Dokumente sowie Sekundärliteratur als Quelle dienen. Für die Rekonstruktion der Anfänge ‚interkultureller‘ Aufgaben wären in den 1970er bis 2000er Jahre geführte Interviews mit Polizist*innen, die damals in dem Bereich tätig waren sowie Akten aus der damaligen Zeit, wünschenswert. Da jedoch für diese Arbeit kein Zugriff auf solches historisches Material bestand (und es fraglich ist, ob es im Falle von Interviews überhaupt erstellt wurde und im Falle von Akten bis heute existiert und für wissenschaftliche Zwecke zugänglich ist), wurde ersatzweise auf Artikel aus der Zeitschrift Bürgerrechte und Polizei (Cilip) als Sekundärquelle¹³⁶ zurückgegriffen. Der Stand ‚interkultureller‘ Aufgaben zum Erhebungszeitpunkt wurde auf Basis der Erzählungen und Beschreibungen aus den für diese Arbeit geführten Interviews rekonstruiert. Die Interviews konnten teilweise auch dazu genutzt werden, bis in die 1990er Jahre oder ganz sporadisch auch weiter zurückzublicken. Dabei dienen dann nicht mehr die Erzählungen und Beschreibungen der Interviewten, sondern innerhalb der Behörde weitergegebene Beschreibungen, die in den Interviews wiedergegeben werden, als Material. Die Gliederung des Kapitels erfolgt nach der in der Positions-Map getätigten Differenzierung: Es werden repressive (7.1) und vertrauensbildende (7.2) Maßnahmen dargestellt. Des Weiteren wird auf richtungsweisende (7.3) und kontrollierende (7.4) Aufgaben und Tätigkeiten eingegangen. Seelsorge und Streitschlichtung (7.5) sowie die Vermittlung bei Beschwerden gegen die Polizei (7.6) werden ebenfalls thematisiert.

7.1 Repressionen gegenüber illegalisierten Ausländer*innen

Der Name der bereits erwähnten 1971 gegründeten Einheit „Arbeitsgebiet gezielte Ausländerüberwachung“ (AGA) gibt einen deutlichen Hinweis auf die damalige Intention – Repression und Kontrolle. Etwa 50 Jahre später werden ihre Aufgaben in einem Interview wie folgt beschrieben:

„AGA irgendwie Aufgabengebiet für/ der gezielten Ausländerüberwachung, was natürlich heute sehr, sehr martialisch kling, aber wo es einfach wirklich darum ging, ähm, dass man halt unerlaubte Außen/ äh, Ausländer halt, ähm, (.) ja, (.) überwacht, also überwacht, nicht im Sinne von ihr Telefon abhört oder so, sondern die dann auch aufsucht und wenn sie nicht freiwillig ausreisen, zur Ausreise, äh, zu bewegen“ (Hr Stein, Z. 889-893).

Als Ziel der „Überwachung“ wird die Ausweisung bzw. Abschiebung von illegalisierten Ausländer*innen angegeben.¹³⁷ Zur Erreichung dieses Ziels wurden und werden u. a. (Personen-)Kontrol-

¹³⁶ Bei Cilip handelt sich um eine seit 1978 erscheinende Zeitschrift, die vom Institut für Bürgerrechte & öffentliche Sicherheit e. V. mit Sitz an der FU-Berlin herausgegeben wird. Laut Eigenbeschreibung werden in der Zeitschrift „Berichte, Analysen, Nachrichten zu den Themen Polizei, Geheimdienste, Politik ‚Innerer Sicherheit‘ und BürgerInnenrechte“ veröffentlicht (<https://www.cilip.de/>). In dieser Zeitschrift publizieren primär Wissenschaftler_innen (wie bspw. Norbert Pütter, Professor für politische Zusammenhänge Sozialer Arbeit), aber auch Journalist_innen (wie bspw. Otto Diederichs) sowie NGO-Mitarbeiter_innen. In den Artikeln werden u. a. parlamentarische Anfragen und polizeiliche Zeitschriften als Primärquellen herangezogen.

¹³⁷ Gleichwohl bestand ein Teil der Aufgaben aus „Sozialarbeit“ (uwg 1975: 4), die der Vertrauensbildung diente, wie es in einer Selbstbeschreibung in einer Zeitschrift der Berliner Polizei hieß. Beides ist bis heute in den Nachfolge-Organisationseinheit(en) relevant. Dieses Unterkapitel befasst sich nur mit den Entwicklungen

len in privaten, öffentlichen (s. u.) sowie halb-öffentlichen Räumen durchgeführt. Zu letzteren gehören bspw. Gaststätten (wie in Abbildung 8 sichtbar ist).



Ausländerüberprüfung zu nächtllicher Stunde.

Abbildung 8: Foto mit Bildunterschrift aus einem 1975 in „Polizeischau: Zeitschrift für die Berliner Polizei“ veröffentlichten Artikel über die Arbeit des AGA (uwg 1975: 6). Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass die kontrollierten Personen mit einer Veröffentlichung des Fotos einverstanden waren, wurden ihre Gesichter nachträglich von mir verpixelt.

Neben solchen Kontrollen in Gaststätten entfällt ein Großteil der AGA-Ermittlungsverfahren zwischen 1974 und 1985

„auf Razzien in den U- und S-Bahnen sowie auf die Feststellung einer sog. Scheinehe; der Rest verteilt sich auf sonstige Einsätze in Zusammenarbeit mit anderen Polizeireferaten, etwa der Drogenfahndung oder des Gewerbeaußendienstes“ (Diederichs 1986: 47).

Die gemeinsam mit der Schutzpolizei durchgeführten Schwerpunkteinsätze im ÖPNV dienten dem Auffinden und der „Kontrolle illegal einreisender Ausländer“ (Diederichs 1986: 47). Die damalige Arbeit glich damit den heutzutage von der Bundespolizei durchgeführten Kontrollen in grenznahen Zügen und Bahnhöfen der deutschen Bahn. Die gesetzliche Grundlage für diese Kontrollen bildete das Allgemeine Sicherheits- und Ordnungsgesetz (ASOG), nach dem an so genannten „gefährdeten Orten“ Personen jederzeit kontrolliert werden durften.¹³⁸ „Bahnhöfe, auf denen sich erfahrungsgemäß ständig mehrere Ausländer aufhalten, werden stets problemlos als ‚gefährdete Orte‘ anerkannt“ (Diederichs 1986: 47). Neben diesen Kontrollen im öffentlichen Raum wird die Überprüfung sogenannter Scheinehen als zweiter Arbeitsschwerpunkt beschrieben. Meistens wurde im Auftrag der Ausländerbehörde einem Verdacht nachgegangen. So wurde in den Jahren 1981 bis 1985 etwa die Hälfte aller in diesem Zeitraum stattgefundenener binationaler Eheschließungen überprüft (vgl. Diederichs 1986: 48; beziehend auf die Kleine Anfrage Nr. 1658 der AL (Alternativen Liste für Demokratie und Umweltschutz) vom 3.4.86). Zur Überprüfung gehörte auch das unangemeldete Aufsuchen privater Räume wie Bade- oder Schlafzimmer der Eheleute ohne Durchsuchungsbefehl, um Hinweise für das (Nicht-)Bestehen der Ehe zu suchen. Pro Direktion waren min-

in Berlin, weil es in NRW keine vergleichbare Abteilung gibt. Die genannten Aufgaben und Tätigkeiten existieren sehr wohl, aber im Gegensatz zu Berlin sind diese nicht im Kontext „interkultureller Aufgaben“ gestellt, so dass dazu auch keine Erhebungen in den NRW-Polizeibehörden stattfanden.

¹³⁸ Mittlerweile werden solche Orte in Berlin als „kriminalitätsbelastet“ und in NRW als „gefährlich“ bezeichnet. Im Kapitel 9.4 gehe ich näher auf die Rolle dieser Kategorisierung im Hinblick auf Racial Profiling ein.

destens zwei Beamte der AGA ausschließlich damit beschäftigt. Zusätzlich übernahmen Kontaktbereichsbeamte unterstützend Eingangserhebungen oder begleitende Befragungen mittels eines standardisierten Fragebogens (in dem es um die gemeinsame Wohnung, Bedingungen der Eheschließung etc. ging) (vgl. Diederichs 1986: 48–49).

Entsprechend den soeben beschriebenen Aufgaben subsumiert Pütter das Arbeitsgebiet gezielte Ausländerüberwachung (AGA) unter „Ausländerpolizeien“ (vgl. Pütter 2000), Diederichs bezeichnet diesen Behördenteil als „Sonderfahnder gegen Ausländer“ (Diederichs 1986: 50). Nach der Umbenennung zum „Arbeitsgebiet Ausländer“ in den 1990er Jahren (wobei die Abkürzung AGA beibehalten wurde) wird die Arbeit von einer Person, die dort selbst gearbeitet hatte, weiterhin als „sehr ähm, repressiv ähm, (.) ausgerichtet“ (Fr Brem, Z. 119) beschrieben. Zu den repressiven Tätigkeiten gehörte weiterhin das Vorantreiben von Abschiebungen illegalisierter Personen, was in den Interviews mit dem bürokratischen Begriff der Durchführung „aufenthaltsbeendende[r] Maßnahmen“ (Fr Brem, Z. 122, vgl. auch Hr Busch, Z. 903) bezeichnet wird.

Aus einem Formular, welches in den 2000er Jahren zur monatlichen Dokumentation der AGA-Tätigkeiten genutzt wurde, geht hervor, dass Personenkontrollen, vorläufige Festnahmen, Erkennungsdienstliche Behandlungen, Einlieferungen, Pass-Sicherstellungen bzw. Beschlagnahmungen sowie Ermittlungen und Bearbeitungen von Ersuchen / Hinweisen zu den Aufgaben gehörten (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin 2015a: Anlage). In einer Kreuztabelle sollte die Anzahl dieser Tätigkeiten nach der Herkunftsregion der Betroffenen aufgeschlüsselt werden. In der oberen Tabellenzeile waren die Regionen wie folgt vermerkt: „Türkei“, „Ehemals Jugoslawien“, „GUS“, „Arab. Staaten“, „Afrik. Staaten“, „Sonstige“. Unter der Tabelle befand sich eine Fußnote zu dem Sternchen, in der die aus Jugoslawien hervorgegangenen Länder aufgeschlüsselt werden, wobei dies die einzige Präzisierung dieser Art darstellt. Dass die Türkei als einziger Staat einzeln genannt wird, wird damit zusammenhängen, dass Migrant*innen aus der Türkei eine verhältnismäßig große Gruppe bilden sowie auch durch die Pfadabhängigkeit, dass sich in den 1980er Jahren „etwa 30% - 50% aller AGA-Ermittlungen gegen Türken richten“, wie Diederichs (1986: 50) auf Basis verschiedener Kleiner Anfragen aus dem Zeitraum 1983-1986 errechnete. Während es sich bei GUS (Gemeinschaft Unabhängiger Staaten) um einen politischen Zusammenschluss von Nachfolgestaaten der Sowjetunion handelt, dessen Mitgliedsstaaten klar bestimmbar sind, handelt es sich bei den übrigen beiden Oberbegriffen um schwammige Kategorien. Es bleibt unklar, welche Länder mit arabischen und afrikanischen Staaten konkret gemeint sind; v. a. vor dem Hintergrund, dass diese sich überschneiden (bspw. liegen die Maghreb-Staaten, in denen Arabisch gesprochen wird, auf dem afrikanischen Kontinent; es findet also eine Vermischung sprachlicher und geographischer Kategorien statt). So ist es naheliegend, dass bei der Erstellung (und evtl. auch beim Ausfüllen dieses Vordrucks) eher eine optische Unterscheidung (nach der Hautfarbe und der Haarstruktur) vorgenommen wurde. D. h. neben der Kategorisierung der Bevölkerung nach rechtlichen Gesichtspunkten, wie der Staatsbürgerschaft, erfolgt auch eine rassifizierende Kategorisierung. Die damit zusammenhängenden Diskurse (zu einer rassifizierenden sowie rechtlichen Unterscheidung von Menschen) haben sich also in diesem Formular vergegenständlicht; das Formular ist damit zu einer Objektivierung im ‚Ausländer‘-Dispositiv geworden.

Die konkrete Handhabung des Formulars konnte nicht genauer untersucht werden, da sie in der Vergangenheit liegt und sich nicht mehr beobachten lässt. Aus den Interviews geht jedoch hervor, dass das Formular als statistische Erfassung wahrgenommen wird, um darzustellen „wie viel Arbeiten für die einzelnen Kollegen da (.) äh, anfallen“ (Fr Brem, Z. 1357-1358). Es wird mit einer „Monatsstatistik ähm, aufm, aufm Abschnitt“ (Hr Busch, Z. 954) verglichen: „wie viele Autos man kon-

trolliert, wie viel Verstöße äh, Alkohol, wie viel Verstöße, Mängel, Licht oder (.) iss jetzt nix Unge-
wöhnliches“ (Hr Busch, Z. 955-956). An anderer Stelle heißt es: „davon leben wir ja, von der Sta-
tistik“ (Hr Busch, Z. 937). Die Dokumentation der eigenen Arbeit in Form von Statistiken wird mit
diesen Äußerungen sowie mit der Existenz des oben beschriebenen Formulars zu einer Alltagsrou-
tine in der Polizei und kann damit als nicht-diskursive Praktik beschrieben werden. Diese hat zwar
keinen primären Bezug zum ‚Ausländer‘- oder IKÖ-Dispositiv, ist aber dennoch damit verflochten,
da mit dieser Alltagsroutine *auch* ‚Ausländer‘ kategorisiert werden. In Verbindung mit dem Formular
als Objektivation erfolgten eine Reproduktion und Verfestigung der oben erwähnten Wissensbe-
stände.

Auf die Frage, ob ähnliche Formulare bei der AGIA verwendet werden, hieß es, dass es solche
Vordrucke nicht mehr gäbe, die Arbeit aber weiterhin statistisch erfasst wird. In diesem Zusam-
menhang wird auf eine Veränderung auf arbeitspraktischer Ebene hingewiesen: „heute die, die (.)
die Aufgaben sich auch beim AGIA einfach verändert haben“ (Fr Brem, Z. 1340-1341). Direkt da-
nach wird berichtet, dass die AGIA der Direktion [O] „zu (.) gut 90 Prozent und mehr (.) nur noch
Abschiebungen“ (Fr Brem, Z. 1341-1342) durchführe. Die Abschiebungen werden als Grund dafür
aufgeführt, dass „überhaupt nicht mehr die ZEIT, irgendwelcheeee (.) Kontrollen durchzuführen“
(Fr Brem, Z. 1343) bleibt. Folglich wurde die grundlegende repressive Ausrichtung der Arbeit bei-
gehalten. Was sich verändert hat, sind die äußeren Umstände. Die beinahe Abschaffung der Ab-
schiebehaft in Berlin (vgl. Fr Brem, Z. 1349-1350) ist der Grund, dass es keine „Einlieferungen in
dem Sinne. Kaum noch. Also ganz selten“ (Fr Brem, Z. 1350-1351) gibt (während diese früher öfter
stattfanden und im oben diskutierten Formular erfasst wurden). Zu den sich verändernden äußeren
Umständen gehört auch die EU-Erweiterung, mit der für viele Staatsbürger*innen bestimmte Straf-
tatbestände wegfielen:

„[S]omit die, die Erfordernisse oder die aufenthaltsrechtlichen Verstöße, die vielleicht noch vor 20, 30,
40 Jahren, ähm, Straftaten waren, sind heute gar keine Straftaten mehr, das heißt, es muss weniger
bearbeitet werden“ (Hr Stein, Z. 918-920).

Gleichzeitig blieb der Fokus auf „aufenthaltsbeendenden Maßnahmen“, die AGIA ermittelt „noch
sehr, sehr viel für die Ausländerbehörden“ (Hr Stein, Z. 409-410). Bzgl. dessen, dass Abschiebun-
gen einen Großteil der Arbeit ausmachen, wird erklärt, dass diese eigentlich „das Gefangenenwe-
sen der Polizei“ (Hr Busch, Z. 963) durchführen sollte, es aber aus personellen Gründen nicht um-
setzbar sei (vgl. Fr Brem, Z. 1378-1381). So kommt es dazu, dass

„die AGIA, die ihren Schwerpunkt auf die Prävention richten soll, gar nicht dazu in der LAGE iss, diese
Prävention und diese Kontaktgespräche großartig zu machen, weil die halt diese Abschiebungen im-
mer machen müssen“ (Hr Busch, Z. 964-968).

Aus diesem Umgang mit personellen Engpässen kann geschlussfolgert werden, dass trotz des hier
genannten Schwerpunkts auf Prävention und der Namensänderung des Behördenteils für das
AGIA weiterhin die Aufgabe der „gezielten Ausländerüberwachung“ vorgesehen ist. Die quantita-
tive Bedeutung von Abschiebungen für die Arbeit des AGIA wird auch im folgenden Abschnitt aus
einem Beobachtungsprotokoll eines Workshops zu interkultureller Kompetenz deutlich:

„In der Pause unterhalten sich einige Teilnehmende, die dem Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben
(AGIA) zugeordnet sind mit einer Teilnehmerin, die dort mittlerweile nicht mehr arbeitet. Sie sprechen
über Abschiebungen und dass diese oft nachts geschehen und man die Leute oft nicht antreffe. 70%
der Abschiebungen würden daran scheitern, teils habe man 3-4 Dienstantritte die Woche um 2-3 Uhr
nachts. Dann ist die Person nicht da, man schreibt den Bericht, den man schon schlafend schreiben
kann, um 4 Uhr nachts kann man auch kein Aufenthaltsersuchen machen, irgendwann ist es 6 und
man kann frühstücken“ (Beobachtungsprotokoll #6d).

In dem Pausengespräch zwischen (ehemaligen) Kolleg*innen stand der Austausch zu den Arbeits-
bedingungen für die beteiligten Personen im Vordergrund. Zudem zeigt sich anhand der Häufigkeit

der entsprechenden Dienstantritte, dass Abschiebungsversuche im Auftrag der Ausländerbehörde eine entscheidende Rolle in der (zeitlichen) Ausgestaltung der Arbeit haben – sie erscheinen als Routine und damit als nicht-diskursive Praktik im ‚Ausländer‘-Dispositiv. Aus der Art wie hier sowie an anderen Stellen im Material über Abschiebungen gesprochen wird, kann geschlussfolgert werden, dass das ‚Ausländer‘-Dispositiv mit seinen Elementen die Polizist*innen insofern subjektiviert, dass sie die Abzuschiebenden nicht wirklich als Personen, sondern eher als zu bearbeitendes Problem wahrnehmen.

Letzteres wird auch in der Beschreibung der „sehr eng[en]“ (Fr Nick, Z. 408) Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde deutlich. Dazu gehört nicht nur die Erfüllung zahlreicher Aufträge (wie die im Zitat aus dem Beobachtungsprotokoll erwähnten „Aufenthaltsersuchen“ (gemeint ist die Ermittlung des Aufenthalts)), sondern auch, dass Polizeibeamt*innen an eine Ausländerbehörde „sozusagen ausgeliehen [werden; AG] für nen gewissen Zeitraum“ (Fr Nick, Z. 357). Frau Nick erklärt, dass es sich bei dieser „Abordnung auf Zeit“ (Z. 412) um „keine originäre AGIA-Aufgabe“ (Z. 406) handelt, es aber zu den Tätigkeiten einiger AGIA-Beamt*innen gehört. Die genannte Abordnung ermöglicht kurze Dienstwege zwischen Polizei und Ausländerbehörden (vgl. Z. 393-397). Durch enge Kooperation (das „Ausleihen“) können Abschiebungen schneller und aus polizeilicher Perspektive effizienter in die Wege geleitet werden, weil die Ausländerbehörden ohne bürokratische Umwege Informationen von der Polizei erhalten. Als Beispiel, wie diese Zusammenarbeit genau funktioniert, wird folgender Prozess beschrieben: Ein*e Polizist*in und ein*e Sachbearbeiter*in der Ausländerbehörde sitzen in einem Büro in der Ausländerbehörde zusammen. Wenn der*die Sachbearbeiter*in beim Schreiben an einem Ausweisungsbescheid nicht alle benötigten Informationen in den Akten findet, kann er*sie sich direkt an den*die im selben Raum sitzende*n Polizeibeamt*in wenden. Informationen wie „ist der jetzt in der letzten Zeit straffällig wieder geworden“ (Fr Nick, Z. 378-379) oder ob die Person bei einer Festnahme Dokumente dabei hatte, von denen die Ausländerbehörde keine Kenntnis hat, wären dann für die Ausländerbehörde sehr schnell zugänglich. Anstelle einer E-Mail an die Polizeibehörde, auf die eine „Antwort erst vielleicht nach ner Woche“ (Fr Nick, Z. 395) käme, kann der*die in der Ausländerbehörde sitzende Polizist*in von dort auf das Polizeisystem zugreifen sowie durch Anrufe an betreffende Dienststellen den Informationsfluss beschleunigen. So kann es auch passieren, dass die Ausländerbehörde direkt erfährt, wenn jemand „gestern grade festgenommen worden“ (Fr Nick, Z. 380) ist. Die beschriebene Kooperation der Polizei mit der Ausländerbehörde erfolgt vor dem Hintergrund des polizeilichen Ziels „einfach diese, ähm, die Drogenhändler aus dem [Bereich X]¹³⁹ rauszubekommen“ (Fr Nick, Z. 340-341). Zur Erfüllung dieses Ziels werden polizeiliche repressive Maßnahmen sowie die Unterstützung der Ausländerbehörden bei Abschiebungen genutzt.

Anhand der Beschreibungen in den Interviews wird immer wieder deutlich, dass repressive Aufgaben (wie Abschiebungen) Priorität haben; erst wenn die Ersuchen der Ausländerbehörde abgearbeitet sind, ist Zeit für die präventive bzw. vertrauensbildende Aufgaben (wie das Aufsuchen eines Vereins):

„Also man, man ist dann ein bisschen frei in seiner Zeiteinteilung, aber man priorisiert je nach Lage, wobei man, wenn wir natürlich ein Ersuchen der Ausländerbehörde bekommen, dann können wir nicht priorisieren. Also da können wir da nicht sagen, nee, ist jetzt wichtiger, dass wir den Verein aufsuchen, sondern das muss gemacht werden“ (Fr Nick, Z. 785-789).

Das Verhältnis der AGIA-Aufgaben ist zudem von äußeren Gegebenheiten beeinflusst. Dazu gehört auf der einen Seite das Weltgeschehen (z. B. Terroranschläge oder Kriege, die die in Deutschland

¹³⁹ Es handelt sich um einen als „kriminalitätsbelastet“ gelabelten Ort, an dem anlasslose Kontrollen möglich sind, die Racial Profiling begünstigen (s. dazu Kapitel 9.4).

lebende Diaspora-Communities betreffen) und auf der anderen Seite die Landespolitik; wenn eine Landesregierung Abschiebungen forciert, wird in diesem Bereich von der AGIA mehr gemacht (vgl. Fr Nick, Z. 777-783). Ab 2020 spielte auch die Covid19-Pandemie eine entscheidende Rolle. So fanden bspw. wegen der Pandemie kaum Abschiebungen statt.

„Kann im nächsten Jahr aber vielleicht wieder ganz anders sein, wenn, wenn diese Pandemie-Zeit vorbei ist, ähm, und sich die Ausländerbehörden vielleicht sagen, oh, jetzt haben wir aber, jetzt hat sich hier sehr viel angestaut und jetzt schicken die uns zu einer Abschiebung nach der nächsten oder forc/ forcieren dieses Thema. Ja, und dann kann es sein, dass man manchmal wochenlang, sag ich mal, hauptsächlich mit, mit diesem Thema beschäftigt ist“ (Fr Nick, Z. 794-799).

Wie eine entsprechende Arbeitswoche dann aussehen kann, wurde in dem oben bereits zitierten Beobachtungsprotokoll deutlich.

Hinsichtlich der unter 6.1 genannten (mit der Strukturreform in der Direktion 5 neu geschaffenen) Inspektion „Migration und interkulturelle Aufgaben“ lässt sich festhalten, dass auch hier die repräsentative Komponente dominierend ist. Dies wird erstens anhand der Aufgabenbeschreibung der Kommissariate deutlich. Zu den Aufgaben des Kommissariats 2 gehört es berlinweit

„[a]lle Straftaten nach dem Aufenthaltsgesetz und Asylgesetz, soweit keine LKA-Zuständigkeit ist, [...] [zu bearbeiten; AG]. Also ich sage mal, ähm, Personen kommen ohne Aufenthaltstitel, äh, nach Deutschland oder halten sich ohne Aufenthaltstitel in Deutschland auf, ähm, oder verstoßen gegen ihre räumliche Beschränkung, weil sie sich eigentlich in einem anderen Bundesland aufhalten müssen“ (Hr Still, Z. 84-88).

Das Kommissariat 3 ist dafür zuständig, bei Personen, die einen Asylantrag stellen, zu überprüfen, „ob sie gegebenenfalls, äh, schon mal in einem anderen, äh, Land einen Asylantrag gestellt haben“ (Hr Still, Z. 92-93) und dabei festgestellte „ausländerrechtliche Verstöße“ (Hr Still, Z. 93) anzuzeigen. Zweitens zeigt auch die im Folgenden zitierte Darstellung der Einrichtung der Inspektion, dass die präventiven Aufgaben des AGIA, welches als Kommissariat 1 Teil der Inspektion ist, eher eine Nebensächlichkeit darstellen:

„Ähm, Maßnahmen, ich sage mal, ist jetzt zusammengefasst worden, ähm, unter einer einheitlichen Führung, ähm, zum, zur gleichen Thematik und mit der Überschrift ‚Aufenthaltsrecht‘“ (Hr Still, Z. 116-118).

Die Beschäftigung mit „Aufenthaltsrecht“, in Form von „Unterstützungen von anderen Dienstbereichen in der jeweiligen Direktion in ausländerrechtlichen Fragestellungen“ (Hr Still, Z. 79-80), der Ahndung von „Straftaten nach dem Aufenthaltsgesetz“ (Fr Nick, Z. 677-678) sowie „aufenthaltsbeendende Maßnahmen“ (Hr Busch, Z. 903) ziehen sich wie ein roter Faden durch die Aufgaben und Tätigkeiten der AGIA und ihrer Vorgänger. Zwar wird in den Interviews auch erwähnt, man sehe „halt da schon am Namen, dass da irgendwie //ja// ‘n Wandel stattgefunden hat“ (Fr Brem, Z. 1268-1369). Die Analyse der Aufgaben und Tätigkeiten im Zeitverlauf hat jedoch gezeigt, dass weiterhin ein Schwerpunkt auf Repressionen gegenüber illegalisierten Ausländer*innen liegt – mittlerweile unter dem Label ‚interkultureller‘ Aufgaben. Dies wird auch im folgenden Zitat deutlich, das von einer Person stammt, die die Arbeit der AGIA (bzw. AGIM/AGA) über längere Zeit begleitet hat:

„Dann, äh, in den letzten Jahren haben sich dann eben, äh, äh, Namen verändert, aber die Inhalte, ähm, der Aufgaben, äh, waren in der Regel eigentlich immer die gleichen“ (Hr Still, Z. 232-233).

Insgesamt zeigt sich, dass die tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeiten der AGIA-Beamt*innen repressiver sind, als man auf dem ersten Blick anhand des Namens denken könnte. Analytisch betrachtet ist das ‚Ausländer‘-Dispositiv – trotz der Namensänderung der Abteilung – weiterhin relevant für ihre Arbeit.

7.2 Vertrauens- und Netzwerkarbeit

Für die Vertrauens- und Netzwerkarbeit ist, im Gegensatz zu den repressiven Aufgaben, ein gewisses Ausmaß an Kooperation auf Augenhöhe erforderlich. In der Positions-Map (Abbildung 7) wird deutlich, dass für beide Dimensionen eine große Ausdehnung vorliegt, die u. a. dadurch bedingt ist, dass es bei der Vertrauens- und Netzwerkarbeit viel um Vertrauens*bildung* geht. Vertrauensbildung wird nicht als abgeschlossener Prozess, sondern im Sinne von *doing Vertrauen*¹⁴⁰ verstanden, d. h. das Vertrauen muss permanent performativ (wieder-)hergestellt werden. Deshalb widmet sich dieses Kapitel dem Prozess sowie dem (gewünschten) Output der Vertrauensbildung.

Bereits 1975 hieß es in (der mittlerweile eingestellten) Zeitschrift der Berliner Polizei bzgl. des „Arbeitsgebiets gezielte Ausländerüberwachung“, sein Hauptziel sei es

„die Diskrepanz zwischen Ausländern und Polizei abzubauen. Dies versucht man auch dadurch zu erreichen, daß man nicht nur kontrollierend, gebietend und Zwang androhend auftritt, sondern auch im Umgang mit den Ausländern regelrechte Sozialarbeit leistet. Die Beamten sammelten Sperrmüll für Ausländerfamilien, gaben Unterstützung bei Behördengängen, beschafften Wohnungen und halfen da, wo ein Gastarbeiter unter menschenunwürdigen Verhältnissen lebte“ (uwg 1975: 4).

Der angestrebte Abbau von „Diskrepanz“ kann hier als Versuch Vertrauen aufzubauen verstanden werden. Als Mittel dazu wird „Sozialarbeit“¹⁴¹ genannt. Bei den aufgezählten Tätigkeiten handelt es sich um alltagspraktische Hilfe, die heutzutage bspw. Ehrenamtliche für Geflüchtete leisten.¹⁴² Vor dem Hintergrund der bisherigen Analyse der AGA-Aufgaben und ihrer Entstehung sowie angesichts der hier zitierten Quelle (es handelt sich um eine polizeiliche Selbstdarstellung mit journalistischem Charakter, die dazu genutzt wurde die Arbeit der damals noch jungen Abteilung als nützlich darzustellen) kann nicht davon ausgegangen werden, dass die genannten helfenden Tätigkeiten zur Alltagsroutine der Abteilung gehörten (und damit eine nicht-diskursive Praktik darstellten). Es ist eher davon auszugehen, dass es sich um Hilfe in Einzelfällen handelte, von der sich die Polizei einen Vertrauensgewinn erhoffte.

Kontaktaufnahme ist eine (banale) Voraussetzung von Vertrauensbildung. Dabei geht es um Kontakt jenseits von Repression. Im Zuge der Beschreibung von Veränderungen der AGA-Aufgaben heißt es dazu, dass

„man ebend äh, entdeckt hat, okay, (1) besteht nich alles nur aus Repression, ähm, präventiv ähm, <räuspert sich> dass man ebend äh, festgestellt hat, okay, wir, wir kommen ohne Netzwerkarbeit nich aus, wir müssen ebend hier Partner finden, Integration iss wichtig. Also dass diese, diese ganze Entwicklung, und dass man dann ebend auch von polizeilicher Seite festgestellt hat, dass wir uns eben da auch dran beteiligen müssen“ (Fr Brem, Z. 138-143).

In diesem Zitat zeigt sich ein Wandel von Repression zu Netzwerkarbeit und Vertrauensbildung. Die Notwendigkeit zur Erweiterung der Aufgaben wird zu Beginn des Zitats als Entdeckung beschrieben, später erfolgt eine Bezugnahme auf den Integrationsdiskurs. Es wird argumentiert, dass die Polizei mit der gesellschaftlichen Entwicklung mitgehen müsse, um ihre Arbeit auszuführen. Dazu gehören „Netzwerkarbeit“ und das Finden von „Partner[n]“. Entsprechend erfolgte ein systematischer Kontaktaufbau „zu Moscheevereinen, türkischen Vereinen etc.“ ab Mitte der 1990er Jahre (vgl. Weis 2005). Es wurden zunehmend Kontakte zu „Vereinen, die ebend im Migrantenbereich

¹⁴⁰ *Doing Vertrauen* ist eine von mir gewählte Formulierung, in Anlehnung an die von West und Zimmermann (1987) angestoßene Theorie des *doing gender*, welche besagt, dass Geschlecht performativ in Interaktion mit anderen (re-)produziert wird.

¹⁴¹ Dies erinnert an die Rolle der Polizei um 1900 als „Trägerin von Wohlfahrtspolitik“ (Jessen 1994: 169) (mehr dazu im Kapitel 3.1).

¹⁴² Wobei man sich heutzutage kaum damit brüsten würde „Sperrmüll für Ausländerfamilien“ zu sammeln, sondern eher von gebrauchten Möbeln sprechen würde.

tätig sind“ (Fr Brem, Z. 145) aufgenommen und vertieft. Durch die Netzwerkarbeit mit diesen Vereinen wird versucht,

„ne gemeinsame Vertrauensbasis, ne Akzeptanz auch in der Gesellschaft, ähm, zu schaffen und auch gegenseitig zu zeigen, hey, ähm, beispielsweise, äh, Leute, die in dem Verein sind, ihr braucht keine Angst vor der Polizei haben, die Polizei in Deutschland zum Beispiel ist da, um euch zu helfen. Und wir wiederum auch zu zeigen, man braucht auch keine Angst vor diesem Verein haben. Dieser Vereine ist, ähm, ist 'n Bildungsträger oder 'n Verein, der den Dialog fördert. Ja, also es geht es eigentlich um 'n gegenseitiges, ähm, Kennenlernen, um 'n gegenseitiges vielleicht auch miteinander arbeiten (Hr Stein, Z. 548-555).

Vertrauensarbeit soll also ein besseres Image der Polizei im Umfeld des Vereins schaffen und umgekehrt ein besseres Image des Vereins bei der Polizei herstellen. Dies erfolgt auf der einen Seite über die Abgrenzung der Polizei in Deutschland zur Polizei anderer Länder. Auf der anderen Seite wird der Verein positiv dargestellt, weil er ein „Bildungsträger“ ist oder den „Dialog fördert“. In diesen Beispielen zeigt sich die Wirkmächtigkeit von im Integrationsdiskurs transportierten Wissensbeständen über migrantische Vereine, die sich abschotten würden und bildungsfern seien – nur vor diesem Hintergrund ergibt die Wahl der zitierten Beispiele Sinn. Weshalb die Polizei Angst vor einem Verein haben sollte, wie es in der Äußerung von Herrn Stein heißt, lässt sich damit jedoch nicht erklären. Es wird jedoch deutlich, dass das 1975 beschriebene Ziel „die Diskrepanz zwischen Ausländern und Polizei abzubauen“ (uwg 1975: 4) weiterhin handlungsleitend im polizeilichen Elementardiskurs ist. Im Kontext der Fluchtmigration um 2015 ist auch die Organisation von Veranstaltungen in Flüchtlingsunterkünften, bei denen „niedrigschwellig“ (Fr Brem, Z. 154) Informationen über die Polizei vermittelt werden, hinzugekommen. Diese Veranstaltungen haben u. a. den Zweck, von Anfang an Vertrauensbildung zu neuen Migrant*innen zu betreiben.¹⁴³

Die Herstellung von Vertrauen kann über diesen Polizeibezug hinausgehen; so erklärt Herr Cem, dass er auch bei „komplett themenfremde[n]“ (Z. 1208) Dingen (als Beispiel nannte er baurechtliche Fragen) versucht, wenigstens Ansprechpersonen zu benennen, „dass sie eine Antwort kriegen und weiterkommen. So, das, finde ich, das gehört halt auch so zur Vertrauensbildung dazu“ (Hr Cem, Z. 1210-1212). Das Anbieten von Hilfe kommt auch in Beschreibungen von Kontaktgesprächen vor:

„Äh, man sagt dann so schön, zu einer Tasse Tee trinken, ähm, einfach mal so hören, wo drückt denn der Schuh? Hatten die irgendwas, wo man sagen muss, ja, gut, das ist jetzt was für die Polizei oder vielleicht für den Herrn [Lehr], der da vielleicht mal ein bisschen helfen kann. Ähm, im umgekehrten Fall ist das dann genauso“ (Hr Lehr, Z. 276-280).

Die Kontaktgespräche unterscheiden sich durch den informellen Teil (das Teetrinken) von sonstigem Kontakt mit der Polizei. Es wird nicht nur Hilfe angeboten, sondern auch nach Hilfe gefragt (Ähnliches wird auch in anderen Interviews bzgl. der AGIA-Arbeit beschrieben). Ziel dabei ist es Informationen zu erhalten, an die man sonst schwer(er) herankommt. Dazu ist eine regelmäßige Kontaktaufnahme notwendig. Die KMI-Positionen wurden dazu geschaffen, um

„Extremisten vielleicht im frühzeitigen Stadium zu erkennen. Und die kann unter Umständen nicht ich erkennen, aber die, die im Kulturverein sind, die mit den Leuten zu tun haben, können schon sagen, also derjenige, den wir haben, ja, aber der ist schon ein bisschen komisch, so ungefähr. Und dann sollen die quasi mich als Polizisten, als KMI, als, ähm, ja, als Kontaktperson, aber auch als Vertrauensperson haben. Und sagen, wir haben da einen, der ist aber drollig oder der passt hier nicht so wirklich hin“ (Hr Lehr, Z. 181-186).

¹⁴³ Vor dem Hintergrund des im Kapitel 7.1 geschilderten Ausmaß an Abschiebungen, die zu den AGIA-Tätigkeiten gehören, stellt sich die Frage, ob die gleichen Beamt_innen einige Tage, Wochen oder Monate nach so einer Veranstaltung womöglich dafür zuständig sind im Auftrag der Ausländerbehörde Geflüchtete, die an der vertrauensbildenden Veranstaltung teilnahmen, für eine Abschiebung zum Flughafen zu bringen.

Mit „drollig“ und unpassend ist hier eine Person, die als potenziell islamistisch eingeschätzt wird, gemeint. Die Vertrauensbasis eröffnet die Möglichkeit Informationen, die für die Kontrolle der muslimischen Gemeinden benötigen werden, ‚auf kurzem Dienstweg‘ zu erhalten. Nur durch eine Vertrauensbasis zum Umfeld der Person wird es für die Polizei relativ einfach solch einem Verdacht frühzeitig nachzugehen. Dies entspricht auch dem Zweck der Einführung von KMI (s. dazu 6.2).

Jenseits dieses ursprünglichen Zwecks kommen in der Praxis im Rahmen von Kontaktgesprächen in muslimischen Gemeinden

„oft [...] Sachverhalte also zum Gespräch, die vorher uns polizeilich überhaupt nicht bekannt waren. Das kann zum Beispiel sein, dass rechte Szene ähm irgendwelche Flyer in Briefkästen geworfen haben [...], die dann ähm da auf den Tisch gelegt werden, und gesagt wird, kennen Sie das? [...] Oder ähm, dass dann irgendeine Gemeinde berichtet, dass das und das bei denen passiert ist, ja. Also oft ist bei denen das Thema wirklich rechts, ja“ (Hr Cem, Z. 1083-1090).

Aus solchen Gesprächen werden dann „Sachverhalte bekannt“ (Hr Cem, Z. 1091), die KMI verschriftlichen und für Ermittlungen innerhalb der Behörde weitergeben. In diesem Beispiel ging es v. a. um (subtile) Bedrohungen aus der rechten Szene. Es wird auch davon berichtet, dass Moscheegemeinden, mit denen seitens der KMI bisher kein Kontakt bestand (weil diese als „extremistisch“ eingestuft wurden), sich im Falle von Bedrohungen von rechts telefonisch melden und nach Unterstützung fragen (vgl. Fr Zehner, Z. 461-462). Der Umgang damit wird wie folgt beschrieben:

„Wenn jemand anruft und irgendeine Sorge hat ähm, dann ist das grundsätzlich erst mal jemand, der ein Anliegen hat und wenn das ein polizeiliches Anliegen ist, dass es da auch sicherlich Gehör bekommt und auch eine Hilfe //mhm//, ist ja genauso, weiß nicht. Ich kann ja auch nicht sagen, na, ihr habt da jemand als Rechtsextremist bekannt ist und der hat jetzt einen auf die Nase bekommen, ich nehme die Anzeige nicht auf oder so, das macht man ja auch nicht, im Umkehrschluss, so //ja//. Legalitätsprinzip und äh ja, das ist die Marschrichtung“ (Fr Zehner, Z. 472-477).

Hier tritt die KMI-Rolle in den Hintergrund und die allgemeine Polizei-Rolle in den Vordergrund. Handlungsmaxime ist das „Legalitätsprinzip“ und nicht mehr die Vorgaben vom Ministerium bzw. Staats- und/oder Verfassungsschutz, mit wem KMI Kooperationsgespräche und -veranstaltungen durchführen dürfen (s. dazu 6.2). Diese Beispiele aus der Praxis zeigen, dass die Vertrauensbildung über die Ränder der muslimischen Gemeinden, mit denen Kontaktgespräche und Netzwerkveranstaltungen durchgeführt werden, hinausgehen kann, sofern der*die KMI sich einen guten Ruf erarbeitet, der über Mundpropaganda weitergetragen wird.

Solch ein gutes Vertrauensverhältnis scheint keine Selbstverständlichkeit zu sein, wie das folgende Zitat von Herrn Lehr zeigt, der bzgl. seiner Arbeit äußert „dass man da halt Kontakt aufbauen kann und hoffe, dass ich da so ‘n bisschen in die Vertrauensposition reinrutsche“ (Z. 497-498). Dass der Interviewte angibt er „hoffe“ auf Vertrauen verdeutlicht, dass Kontaktaufbau nicht zwangsläufig zu Vertrauen führt bzw. es nicht so einfach ist Vertrauen zu gewinnen und man auch nur begrenzt Einfluss darauf ausüben kann. Das Hoffen, in eine „Vertrauensposition rein[zu]rutschen“, spricht für wenig Handlungsautonomie beim Prozess der Vertrauensbildung. Anhand verschiedener Interviewpassagen wird aber auch deutlich, dass aktiv versucht wird das Vertrauensverhältnis nicht zu gefährden. So berichtet Herr Lehr, dass er bei repressiven Tätigkeiten nicht dabei ist,

„weil ich ja der Liebe und der Gute sein möchte. Wenn wir mit erhobenen Zeigefinger hingehen und sagen, du darfst das nicht, darfst dies nicht, ähm, dann ist das Vertrauensverhältnis, zumindest was meinen Job betrifft, so ‘n bisschen, äh, kontraproduktiv“ (Hr Lehr, Z. 251-254).

Die Äußerung klingt so, als ob er über kleine Kinder spricht, denen gegenüber er der liebe Onkel sein möchte und deswegen nicht „mit erhobenem Zeigefinger“ Grenzen aufzeigen will, sondern sich aus solchen negativ behafteten Begegnungen heraushält. Diese Strategie ist nicht für alle KMI möglich, da die Stelle – je nach Behörde – in unterschiedlichen Bereichen angesiedelt ist (s. Kapitel

6.2). Die Schwierigkeiten, mit denen man dann konfrontiert ist, werden in einem anderen Interview beschrieben:

„Was jetzt beim Staatsschutz anders wäre, ja, wenn ich jetzt den Sachverhalt irgendwie mitbekomme ähm, wo ein islamistischer Hintergrund oder so wäre, dann würde ich das auch zu Ende ausermitteln //ja//. Was ja auch dann mit der Aufgabe auch so ein bisschen schwierig ist, ist eine vertrauensbildende Maßnahme ähm. Und auf der anderen Seite, wenn man zum Beispiel vielleicht bei äh Durchsuchungen irgendwo dabei ist und Maßnahmen, also strafprozessuale Maßnahmen durchführt, das heißt sich dann, da muss man halt schon auch gucken/ (1) Ja, dass es auch authentisch auch ist, das, was man da macht“ (Fr Zehner, Z. 1181-1187).

Aus der Passage geht hervor, dass Vertrauensbildung und repressive Maßnahmen für die interviewte Person im Widerspruch stehen. Auf der einen Seite findet sie es schwierig gegen Leute zu ermitteln, zu denen sie eigentlich Vertrauen aufbauen soll. Auf der anderen Seite besteht die Schwierigkeit bei den vertrauensbildenden Maßnahmen Authentizität zu vermitteln, wenn man auch in repressive Tätigkeiten, wie Durchsuchungen eingebunden ist. Während hier die Zuständigkeit für vertrauensbildende und repressive Tätigkeiten zugleich als Problem für die KMI-Position dargestellt wurde, zeigte sich, dass AGIA-Beamte*innen eine Strategie zur Vereinbarung beider Bereiche in Kontakt mit migrantischen Vereinen entwickelt haben:

„Und wir stellen unsere Aufgaben auch vollumfänglich vor. [...] wir sagen auf der einen Seite unsere Aufgabe besteht auch darin, halt Straftaten nach dem Aufenthaltsgesetz, ähm, zu ahnden. Ähm, aber wir sagen halt auch, was wir präventiv machen. Also, ganz wichtig dabei ist es natürlich, immer mit offenen Karten zu spielen und auch immer zu erinnern, wir sind auch Polizeibeamte, ja. Also wir sind jetzt, äh, ähm, möchten gern mit Rat und Tat zur Seite stehen und unterstützen. Aber wenn wir natürlich Kenntnisse von Straftaten bekommen, müssen wir diese auch verfolgen“ (Hr Stein, Z. 673, 677-682).

Der Verweis auf das Legalitätsprinzip im letzten Satz, unterscheidet sich von der weiter oben erwähnten Bezugnahme von Frau Zehner auf das Legalitätsprinzip. Während es bei ihr darum ging, auch denjenigen zu helfen, mit denen sonst keine Zusammenarbeit erfolgt, wenn Straftaten gegen sie erfolgen bzw. angedroht werden, steht hier die mögliche Verfolgung von Straftaten derjenigen, mit denen man zusammenarbeitet im Raum. In dem Zitat zeigen sich zwei Strategien bzgl. der Vertrauensbildung unter solchen Bedingungen: Ehrlichkeit und Rolleneinhaltung. Zur Ehrlichkeit gehört, dass bei der Kontaktaufnahme im Zuge der Vertrauensbildung auch der repressive Teil der eigenen Aufgaben nicht verschwiegen wird. Die Rolleneinhaltung besteht aus der Erinnerung des Gegenübers, dass man als „Polizeibeamte“ da ist. Neben der unterstützenden Rolle, die Vertrauensbildung vorantreiben kann, kommt hier auch das Legalitätsprinzip ins Spiel. Damit unterscheiden sich Polizist*innen – auch wenn sie gerade Aufgaben aus der sozialen Arbeit übernehmen – von Sozialarbeiter*innen, denn Polizist*innen sind verpflichtet Straftaten zu verfolgen, wenn sie (zufällig) davon erfahren. Dies gilt auch für diejenigen KMI, die ausschließlich vertrauensbildende und präventive Aufgaben ausführen. Ein Erinnern des Gegenübers an die Rolle als Polizeibeamt*in hat damit auch mit Ehrlichkeit zu tun.

Die Polizeierolle kann dem Gegenüber aber auch ohne eine direkte Erinnerung bewusst sein. Bspw. dann, wenn KMI sich mit als ausforschend wahrgenommenen Fragen an die Vereine, mit denen Sie Kontakt haben, wenden. Dies sei „negativ behaftet, [...], dass ich halt dann auch als Polizei, Macht Staates, dass halt immer die Frage kommt, warum willst du das wissen?“ (Hr Lehr, Z. 224-226). Die skeptische Reaktion zeigt, dass dem KMI (seiner Interpretation nach, weil er als Teil des staatlichen Machtapparats gesehen wird) kein Vertrauen geschenkt wird. Das Duzen in der vom Interviewten wiedergegebenen Antwort, deutet gleichzeitig auf seine besondere Rolle hin, da man in der Regel mit Sanktionen rechnen muss, wenn man Polizist*innen duzt. Hier wird seine Selbstdarstellung als „Polizei zum Anfassen“ (Hr Lehr, Z. 497, 1527) bestätigt, denn diese Metapher steht für eine fehlende Distanz.

Die Analyse der Vertrauensbildung zeigt insgesamt, dass die Vorstellung einer „Diskrepanz“ zwischen Polizei und ‚Ausländern‘ bzw. später auch zu ‚Migranten‘ und ‚Muslimen‘ sich als Wissensbestand im polizeilichen Elementardiskurs hält. Dieser Wissensbestand objektiviert sich in der Schaffung polizeilicher Stellen, die Vertrauen aufbauen sollen und subjektiviert Polizist*innen, die mit dieser Aufgabe betraut sind. Dabei wird deutlich, dass hier mindestens zwei, teils konkurrierende, Subjektivierungen erfolgen: Auf der einen Seite die Subjektivierung als Polizist*in, der*die ggf. *gegen* die Zielgruppe arbeiten soll (bei Straftaten ermitteln bis hin zur Beihilfe bei Abschiebungen) und auf der anderen Seite die Subjektivierung als Polizist*in, der*die *mit* der Zielgruppe arbeiten soll (Kontaktgespräche jenseits repressiver Maßnahmen führen, um Vertrauen zu gewinnen). Auch wenn die erwähnte „Diskrepanz“ in der Arbeit von Einzelnen aufgrund ihrer erfolgreichen Vertrauensbildung (selbst über die Grenzen der Zielgruppe) nicht besteht, ändert das zunächst nicht die subjektivierende Wirkung des Diskurses, da eine konstante Vertrauensbildung im Sinne von *doing Vertrauen* vonstatten geht.

Neben den muslimischen Gemeinden und den migrantischen Vereinen können auch „Akteure, die hier in der Stadt, ähm, ansässig sind, die sich auch mit, ähm, interkulturellen, interreligiösen Fragen beschäftigen“ (Hr Stein, Z. 491-492) Partner polizeilicher Vertrauens- und Netzwerkarbeit sein. Als Beispiel werden u. a. Bezirksämter, Integrationsbeauftragte, aber auch Schulen und Vereine genannt (vgl. Hr Stein, Z. 489-490). Ziel dabei ist sowohl der Austausch von Informationen als auch die Planung von Präventionsveranstaltungen. Insgesamt stellen die durch die Vertrauensbildung gewonnenen Netzwerkkontakte, v. a. zu muslimischen und migrantischen Vereinen, die Basis für die in den folgenden Kapiteln beschriebenen Aufgaben dar.

7.3 Sanfte Richtungsweisung durch Informationsvermittlung

Mit sanfter Richtungsweisung ist polizeiliche Arbeit gemeint, durch die jemand durch die Vermittlung von Informationen sowie die Nutzung von Netzwerkkontakten in eine bestimmte Richtung gelenkt werden soll. Als Instrumente werden Informationsveranstaltungen genutzt. Es handelt sich um Maßnahmen, die ohne konkreten (also gegen Einzelpersonen gerichteten) Verdacht, i. d. R. unter dem Label der „Prävention“, erfolgen.

Informationsveranstaltungen können in den Räumlichkeiten der Vereine, mit denen eine Kooperation stattfindet, erfolgen, aber auch an Schulen. Bspw. werden in Schulklassen „Informationsveranstaltungen über Zwangsehen“ (Fr Zahn, Z. 317) gehalten, bei denen eine Polizistin, die im Bereich der Gewaltprävention arbeitet und ein Polizist, der mit sog. ‚interkulturellen Aufgaben‘ betraut ist, die Schüler*innen, nach Geschlecht getrennt, über das Thema aufklären. Solche Veranstaltungen und damit verbundene Präventionsprojekte finden an Schulen mit hohem Anteil an Kindern und Jugendlichen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung statt und laufen dann unter dem Etikett des ‚Interkulturellen‘ (s. dazu 6.3). Jugendliche sind auch jenseits der Schule eine wichtige Zielgruppe: Bspw. gibt es für diejenigen, die ggf. ein Interesse daran haben später selbst Polizist*in zu werden, Berufs-Informationsveranstaltungen in Moscheen, in denen sie erfahren, welche Voraussetzungen sie erfüllen müssten. Dort heißt es u. a.: „Und, ähm, deine Akte sollte natürlich frei von Straftaten sein. Ansonsten wird es schwer“ (Hr Zeis, Z. 563-564). Die Intention seitens der Polizei dabei ist, dass

„wenn man frühzeitig auch mit so=nen Sachen anfängt, kann man halt bestimmte Leute auch auf nen Weg bringen, die sich dann vielleicht doch ein Ziel setzen oder sagen, ja, ich wollte eigentlich, oder ich würde gern Polizeibeamter werden. Jetzt weiß ich, was ich auch nicht machen darf oder was ich machen muss und, ähm, ja“ (Hr Zeis, Z. 564-568).

Damit sollen solche Veranstaltungen nicht nur der Nachwuchsgewinnung, sondern indirekt auch als Kriminal-Prävention dienen, weil damit versucht wird, Jugendliche davon abzubringen, Straftaten zu begehen. Während es bei dem Beispiel zuvor darum ging Jugendliche vor dem, was ‚ihrer‘ ‚Kultur‘ zugeschrieben wird, zu schützen, geht es hier auf eine abstrakte Weise darum die Gesellschaft vor zukünftiger Kriminalität zu schützen.

In Moscheen und mit den IK-Stellen kooperierenden Vereinen finden auch Veranstaltungen statt, bei denen nicht die Jugendlichen selbst, sondern ihre Eltern die Zielgruppe darstellen. Bspw. wird von einer Informationsveranstaltung „für eine Frauengruppe in einer Moschee“ (Fr Zehner, Z. 518) berichtet. Die Frauen wurden als Mütter adressiert, die dazu geschult wurden, bei ihren Kindern Drogen sowie Drogenkonsum zu erkennen. KMI übernehmen solche Veranstaltungen in der Regel nicht selbst, sondern treten in ihrer Funktion als „Kontaktbeamte“ auf. Sie

„gucken, was haben die für Bedarfe, die man decken kann als ähm Polizeibehörde. Da geht es so Richtung Kriminalprävention ähm und dass ich dann halt quasi das Angebot, was wir hier so haben, auch nochmal ähm mitteile, inhaltlich und auch oft die Termine von den Kollegen, die zum Beispiel äh die Kriminalprävention machen, ähm auch mit begleite. Oder da kommt zum Beispiel eine Anfrage, wir würden ganz gerne für die Jugendlichen ähm oder für die Eltern zum Bereich der Drogenkriminalität mal //mhm// eine Fortbildung hier in der Gemeinde machen ähm. Gibt's da Ansprechpartner bei der Polizei? Die benenne ich dann, und in der Regel begleite ich auch diese Veranstaltungen auch mit, dass ich als Ansprechpartner auch nochmal vor Ort bin“ (Fr Zehner, Z. 360-368).

Für die Durchführung der Veranstaltungen sprechen sich KMI mit einer Moscheegemeinde ab, welche Wünsche seitens der Gemeindemitglieder bestehen und was die Polizei anbieten kann. Für die inhaltliche Ausgestaltung greifen sie auf Kolleg*innen aus ihrer Behörde zurück. So kommt es bspw. vor, dass jemand aus dem „Präventiv-Team“ (Hr Lehr, Z. 293) der Kriminalpolizei einen Vortrag zum „Umgang mit neuen Medien“ (Hr Lehr, Z. 297) in einem „Kulturverein[..]“ (Hr Lehr, Z. 292) hält. Oder auch Fahrräder von Kindern bei einer Aktion auf ihre Verkehrstauglichkeit hin überprüft werden (vgl. Hr Lehr, Z. 300-303). Es kann aber auch um Beratung zu Sicherung vor Einbrüchen gehen (vgl. Hr Lehr, 455-489, Fr Zehner, Z. 538). „Also das alles eigentlich, was andere Bürger auch so interessiert“ (Fr Zehner, Z. 539-540). Bei den genannten Beispielen handelt es sich um typische Themenbereiche der (Kriminal-)Prävention, die keinen Bezug zu Migration oder zum Islam haben. Es können aber auch Veranstaltungen zum

„Themenbereich Salafismus sein, ja wenn der Wunsch da ist, zu diesem Themenbereich zu sprechen ähm. Dann haben wir das zum Beispiel auch in einem Jahr gemacht, dass wir auch mit einer Jugendorganisation unterwegs waren und quasi [ein Deradikalisierungs-Projekt], [...] vorgestellt haben und auch dieses Jugendphänomen Salafismus, ja, was, ja, dazugehört und was die Ideologie betrifft“ (Fr Zehner, Z. 532-536).

Im Rahmen der Präventionsarbeit verschränkt sich der Diskurs zu Islam mit dem Sicherheitsdiskurs, wodurch das Thema islamistische Radikalisierung eine wichtige Rolle einnimmt. Dies gilt nicht nur für KMI, deren Stelle zu diesem Zweck geschaffen wurde (s. Kapitel 6.2), sondern auch IK-Stellen in Berlin, wie AGIA oder auch KiA. Allerdings übernehmen sie selbst keine Aufgaben im Bereich der „Deradikalisierung“. Zu ihrer Arbeit gehört jedoch die Vermittlung zu staatlichen Projekten und NGOs, die in diesem Themenbereich aktiv sind. So wird von einer „lange[n] vertrauensvolle[n] Netzwerkarbeit“ (Fr Reza, Z. 519-520) mit einer NGO berichtet, die auf Deradikalisierung sowie auch Radikalisierungs-Prävention spezialisiert ist.

„Die können halt auch, äh, unter anderem Familien unterstützen, wenn sich die Familie Sorgen macht, mein Kind oder Jugendlicher verändert sich, er kapselt sich ab, die sozialen Kontakte verändern sich, und das ist ja nicht Aufgabe der Polizei, sondern ist ja genau der Part, wo dann eine NGO, ähm, wichtig wäre. Und, ja, in so Bereiche können wir dann halt auch dann vermitteln“ (Fr Reza, Z. 515-529).

In dem Zitat zeigt sich eine Grenze zwischen der Zuständigkeit der polizeilichen Präventionsarbeit und der Präventionsarbeit der NGO. Während die NGO Aufgaben, die man der sozialen Arbeit

zuordnen kann, übernimmt, endet die Aufgabe der Polizei mit der Vermittlung in die Angebote der NGO. Dennoch kommt es auch dazu, dass Polizist*innen selbst Nachforschungen im Umfeld von Jugendlichen anstellen, die unter Radikalisierungsverdacht geraten (s. dazu 7.4). Falls im Zuge solcher Nachforschungen herauskommt, dass der Verdacht sich erhärtet¹⁴⁴ und man auch erfährt, dass die Person eine Moschee besucht, zu der die AGIA Kontakte hat, haben sie die Möglichkeit

„den Vorstand oder den Imam, äh, kontaktieren, können sagen, ähm, ja, eine eurer Schülerinnen oder ein Schüler, ähm, der scheint vielleicht auf'm, auf'm Holzweg zu sein, können wir irgendwas machen? Und die dann wiederum ihren Einfluss auch geltend machen und vielleicht bestimmte Fragen auch zur Religion, die vielleicht der oder die Schülerin falsch verstanden hat, auch wieder, also, ähm, geraderücken, ja“ (Hr Zeis, Z. 517-521).

In diesem Fall erfolgt eine Richtungsweisung der Schüler*innen mit Hilfe der durch die Vertrauens- und Netzwerkarbeit gewonnener Kontakte zu Moscheegemeinden.

Die sanfte Richtungsweisung durch Informationsvermittlung ist eine eng mit der Vertrauensbildung und Netzwerkarbeit verwandte Aufgabe. Auf der einen Seite ist Vertrauensbildung eine Voraussetzung, um Informationen zu vermitteln, durch die jemand in eine bestimmte Richtung gelenkt werden soll und auf der anderen Seite können solche Veranstaltungen dazu genutzt werden, um Vertrauen herzustellen, aufrechterhalten und zu stärken. Dispositivanalytisch können die dafür notwendigen Netzwerkkontakte als Objektivation begriffen werden, da es sich um Ergebnisse von Handlungen (doing Vertrauen) handelt.

7.4 Kontrolle und Disziplinierung migrantischer/muslimischer Communities

In Abgrenzung zu den zu Beginn des Kapitels beschriebenen repressiven Aufgaben und Tätigkeiten gehören zu den ‚interkulturellen‘ Aufgaben auch Kontrolle und Disziplinierung. Diese sind mit der im vorherigen Kapitel beschriebenen Vertrauens- und Netzwerkarbeit sowie der sanften Richtungsweisung verwoben. Wie die Kontrolle und Disziplinierung migrantischer und muslimischer Communities sowie Einzelpersonen funktioniert, wird anhand zweier im empirischen Material ausgemachter Bereiche dargestellt: Auf der einen Seite sind das Mitglieder muslimischer Gemeinden sowie auch muslimische Schüler*innen und ihr Umfeld, auf der anderen Seite geht es um von migrantischen Communities organisierte Demonstrationen.

Wie bereits im Kapitel zuvor erwähnt, stellen Polizist*innen des AGIA auch selbst Nachforschungen im Umfeld von Jugendlichen an, die unter Radikalisierungsverdacht geraten, weil im Rahmen der Netzwerkarbeit der AGIA, „sich Schulen, Schulleiter oder Lehrer auch mal bei uns melden“ (Hr Zeis, Z. 503), weil sie den Verdacht haben, dass ein*e Schüler*in sich „radikalisiert“ (Hr Zeis, Z. 502) habe. AGIA-Beamt*innen führen dann „auch Gespräche im, im Zweifelsfall mit dem Umfeld zum Beispiel der Schülerin oder mit der Schülerin selbst“ (Hr Zeis, Z. 508-509). Diese Gespräche können aufgrund einer möglichen einschüchternden Wirkung für die betroffenen Schüler*innen sowie auch für andere muslimisch gelesene Personen aus ihrem Umfeld insofern disziplinierend wirken, dass versucht wird, vermeintliche oder tatsächliche religiöse Zeichen nicht (mehr) öffentlich zu zeigen, um (erneuten) Kontakt mit der Polizei zu vermeiden. In der beschriebenen Tätigkeit des AGIA zeigt sich die Macht der Verschränkung vom Sicherheitsdiskurs mit dem Diskurs zu Islam;

¹⁴⁴ Bei der Erläuterung dieser Arbeit wird gesagt, dass sich so ein Verdacht „oft“ (Hr Zeis, Z. 524) nicht bestätigt. In solchen Fällen erklären AGIA-Beamt_innen an der Schule, dass die von der Lehrperson wahrgenommene Veränderung der Schüler_innen nicht aufgrund einer islamistischen Radikalisierung erfolgte, sondern bspw. mit einer „Findungsphase“ (Hr Zeis, Z. 528) und/oder mit der „Pubertät“ (Hr Zeis, Z. 530) zusammenhängt.

aus dieser Verschränkung wird ein ‚Wissen‘ zu islamistischem Terrorismus als Endstufe von Radikalisierung produziert. Dieses ‚Wissen‘ kann insofern subjektivierend wirken, dass Lehrer*innen sich bei einem Verdacht an die Polizei wenden. Dass das AGIA hierfür als Ansprechpartner fungiert, zeugt von der diskursiven Verknüpfung des ‚Interkulturellen‘ mit Islamismus.

Auch KMI stellen manchmal Nachforschungen bzgl. ihrer Zielgruppe an:

„Klar recherchiere ich auch viel in den äh Netzwerken, in den äh hier sozialen Netzwerken wie ähm Facebook. Internet insgesamt ist auch ein wichtiger ähm (.) Punkt, wo ich mir halt auch einen Eindruck verschaffe von bestimmten Dingen oder auch Entwicklungen mitkriege ja, wo ich dann denke so, was ist denn da los ähm //mhm//. Und das auch anspreche dann, ja, das heißt, wenn ich jetzt zum Beispiel feststelle, dass ähm eine gemäßigte Organisation Kontakt hat zu einer Organisation, die im Verfassungsschutzbericht drinsteht, dann lasse ich das nicht so stehen, sondern ich gehe da schon hin und frage, was ist da los bei euch, ne? [...] eine Erklärung dann bekomme, wo ich dann denke so, okay dann, das leuchtet mir jetzt ein ähm und weise dann darauf hin, dass ähm das halt problematisch ist ähm, mit dieser Organisation eben halt da zu tun zu haben“ (Hr Cem, Z. 1159-1175).

‚Gemäßigt‘ meint das Gegenteil von ‚radikal‘ und wird als Kategorisierung muslimischer Gemeinden und Strömungen genutzt, die zwar nicht grundsätzlich problematisiert werden, jedoch trotzdem unter Verdacht stehen, wie hier deutlich wird. Es erfolgt eine Orientierung anhand des Verfassungsschutzberichtes: Der Kontakt zu dort aufgelisteten Organisationen soll von KMI möglichst unterbunden werden; Organisationen, die als „gemäßigt“ gelten, werden darauf hingewiesen sich entsprechend zu verhalten. Das in diesem Zitat beschriebene Vorgehen kann als Kontrolle der Kontakte als ‚gemäßigt‘ eingestufte muslimischer Gemeinden kategorisiert werden.

Zu den Nachforschungen gehören auch Informationsbeschaffungen für andere Behördenteile (so wird erklärt, dass „ganz viele Ersuchen auch von außerhalb kommen“ (Hr Lehr, Z. 211)). Bspw. soll ein KMI anderen Behörden berichten, wie viele Personen aus seinem Zuständigkeitsbereich planen, zu einer überregionalen Demonstration anzureisen (vgl. Hr Lehr, Z. 212-217).

„Ähm, das heißt, man kontaktiert natürlich dann den Kulturverein dementsprechend und erinnert daran, dass da große Sachen passieren und ob man denn auch da hinfahren würde, ähm, um halt herauszubekommen, wie viel fahren denn. Ähm, das gleiche kann man auch, ähm, oder kontaktiert man auch dementsprechend die umliegenden Busunternehmen vielleicht, die dann halt größere Personengruppen, ähm, durch Europa schippern, weil zum Beispiel in Frankreich irgendwelche Demonstrationen stattfinden der halt in anderen Städten innerhalb Deutschlands, ähm, um halt herauszufinden, wie viel sind denn da unterwegs“ (Hr Lehr, Z. 217-224).

Auf der einen Seite erfolgt hier eine Anfrage bei lokalen Vereinen, auf der anderen Seite werden aber auch Busunternehmen vor Ort kontaktiert. Letzteres gleicht eher kriminalpolizeilichen Ermittlungen. Insgesamt kann diese Tätigkeit als Kontrolle bzw. Überwachung der lokalen migrantischen Vereine kategorisiert werden.

Im Zusammenhang mit im Zuständigkeitsbereich stattfindenden Demonstrationen anlässlich bestimmter internationaler Konflikte (wie z. B. der „Geschehnisse in Syrien“ (Hr Lehr, Z. 214)) finden auch Disziplinierungen migrantischer Communities statt. Aufgabe von KMI oder AGIA-Beamte*innen ist es Vereine aufzusuchen, die direkt oder indirekt mit den Demonstrationen zu tun haben, um durch Gespräche mögliche Eskalationen zu verhindern. So heißt es in einem der Interviews, dass man

„im Vorfeld schon mal in bestimmten Dingen drauf hinweisen könnte[...] oder hinwirken könnte[...], wenn man mit den Verantwortlichen sprechen, dass gewisse Dinge halt einfach, ja, zu unterlassen haben, weil sonst die Polizei tatsächlich vorgehen muss“ (Hr Lehr, Z. 125-128).

Im Anschluss an die zitierte Interviewpassage werden verbotene Flaggen als Beispiel aufgeführt. Die Polizei versucht das Zeigen dieser durch ein Gespräch mit den für die Demonstration verantwortlichen Personen im Vorfeld zu verhindern. Im Gegensatz zu der sanften Richtungsweisung

durch Informationsvermittlung (7.3) erfolgt hier der Versuch einer Richtungsweisung durch die Androhung repressiver Folgen. Im nächsten Beispiel hat der erwähnte Verein nur indirekt mit einer Demonstration zu tun, nämlich, weil diese am Vereinsheim vorbeiführt und die Polizei befürchtet, dass bspw. wenn ein „kurdischer Aufzug mitten durch [Großstadt] geht und an türkischen Vereinen vorbeikommt, kann es halt zu Provokationen kommen“ (Hr Fern, Z. 593-594). Auch hier wird ein Gespräch im Vorfeld geführt:

„Gegebenenfalls gehen wir vielleicht auch im Vorfeld, also vielleicht 'n paar Tage vor einer Demonstration auf einen Verein selbständig zu und sensibilisieren ihn und sagen ihm, ja, am Wochenende ist hier eine Demonstration, es kann sein, dass man euch versucht zu provozieren, aber bleibt einfach cool. Lasst euch nicht provozieren. Ähm, aber im Endeffekt, wenn es hier zu einer Auseinandersetzung oder Ausschreitung kommt, dann steht ihr negativ in der Zeitung, und ihr wisst, wenn, wenn man als nen Verein negativ in der Zeitung oder im Fernsehen erwähnt wird, ja, kann sich das auch sehr, sehr negativ für ne, ja, für Entwicklung der Mitglieder, der Zukunft oder für weitere Proteste entwick/ oder wenn man irgendwann mal finanzielle Hilfen für Projekte haben will, dann ist das sehr, sehr schwierig für nen Verein“ (Hr Fern, Z. 599-608).

Das hier zitierte Vorgehen beschreibt eine Warnung an die Verantwortlichen des Vereins, dass ihnen eine gesellschaftlich-symbolische sowie politisch-ökonomische Exklusion droht, wenn sie bzw. ihre Vereinsmitglieder sich nicht so, wie von der Polizei gewünscht, verhalten. Hier wird das durch *rassistisches Wissen* bedingte, negative Bild migrantischer Communities polizeilich (aus-)genutzt. Migrantische Vereine bzw. Communities werden so, mittels rassistischen Wissens, diszipliniert.

Die hier beschriebene polizeiliche Aufgabe zeichnet sich auch dadurch aus, dass die Kontrollfunktion auf die Verantwortlichen aus dem Verein oder auf Anmelder*innen von Demonstrationen out-sourced wird. Im Anschluss an das o. g. Beispiel mit den verbotenen Flaggen berichtet ein Herr Lehr, dass er auch beim Konsolidierungsgespräch im Vorfeld einer Demonstration und später vor Ort dabei ist, um z. B. deeskalativ dafür zu sorgen, dass verbotene Flaggen nicht (weiter) gezeigt werden. In solchen Fällen würde er zusammen mit dem*der Einsatzleiter*in den*die Anmelder*in ansprechen.

„Und da muss man so 'n bisschen, ja, ich sach jetzt mal, energisch sein, nein, da muss man so 'n bisschen Polizist sein und muss sagen so und dat muss man jetzt so machen, das ist jetzt so und die Streichelarea, die kommt dann später wieder. (2) Aber das ist so n ganz schmaler Grat, den ich da so beschreiten muss, also wird teilweise echt so n Seiltanz zwischen, zwischen, zwischen lieb, nett, Polizei zum Anfassen. Und dann doch Polizei, sondern sagen, so aber jetzt jetzt gehen wir mal in die Richtung, die ich jetzt zeige und nicht anders. (2) Und das macht's manchmal ein bisschen schwierig, aber ist auch trotzdem auch so 'n bisschen prickelnd, weil dat macht's ja auch, AUCH interessant. Also nicht nur schwierig, sondern auch interessant“ (Hr Lehr, Z. 1013-1022).

Herr Lehr erklärt, dass er in solchen Situationen auch mal mit Nachdruck handeln muss und nicht nur „lieb, nett, Polizei zum Anfassen“ sein kann. Damit setzt er die hier beschriebene Tätigkeit der Kontrolle als Gegensatz zu seiner sonstigen Arbeit, bei der die Vertrauensbildung eine große Rolle spielt. Im hier dargestellten Fall muss er sich durchsetzen „so'n bisschen Polizist sein“ bzw. „und dann doch Polizei“ sein. Diese Äußerung kann einerseits so interpretiert werden, dass die im Bsp. genannte Tätigkeit als echte Polizeiarbeit gewertet wird, im Kontrast zu Prävention und Vertrauensbildung. Andererseits kann hier auch das Schema *good cop, bad cop* herausgelesen werden. Beides verweist auf ein Spannungsverhältnis zwischen repressiven und vertrauensbildenden Tätigkeiten (s. Kapitel 7.2).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass für die Kontrolle und Disziplinierung ein gewisses Maß an Kooperation notwendig ist (allein schon, um bspw. im Nachgang von Nachforschungen im Internet ein Gespräch zu führen). Diese Kooperation erfolgt jedoch nicht auf Augenhöhe, da die

Polizist*innen als überwachende und kontrollierende Instanz auftreten, wobei die Disziplinierung auch mittels rassistischer Wissensbestände erfolgt.

7.5 Seelsorge und Streitschlichtung mit Hilfe von Institutionen migrantischer/muslimischer Communities

Im Gegensatz zur Kontrolle und Disziplinierung handelt es sich bei der Seelsorge und Streitschlichtung um eine Kooperation auf Augenhöhe, bei der die Institutionen migrantischer/muslimischer Communities eine zentrale Rolle spielen. Bei Seelsorge geht es um die psycho-soziale Unterstützung von Personen in Ausnahmesituationen, wie dem Tod naher Angehöriger. Diese Aufgabe wird i. d. R. von speziell dafür ausgebildeten Theolog*innen übernommen. Für die muslimische Notfallseelsorge existieren keine etablierten Strukturen, „dadurch, dass hier bestimmte Menschen halt nicht die Ausbildung haben, die dann die gleiche Sprache sprechen oder den religiösen, gleichen religiösen Hintergrund haben“ (Fr Licht, Z. 442-443). Entsprechend wird berichtet, dass KMI ihre Vernetzung mit den muslimischen Gemeinden bei der Vermittlung nutzen:

„Und dann habe ich halt in der, ja, in der Nähe in einer Gemeinde dann ähm angerufen und gefragt, ob sie jemanden wüssten, wer halt diesen Hintergrund auch haben könnte, einfach so auch aus der theologischen Sicht beruhigen kann. Und äh da ist eine Dame aus [NPB-Stadt] genannt worden, und die ist tatsächlich also mit ihrem ähm Privatauto dann bis nach [NPA-Stadt] gekommen. Und ich bin mit ihr gemeinsam noch zu der Familie und habe sie auch mit begleitet, also auch nicht alleine gelassen dann in der Situation“ (Fr Licht, Z. 434-439).

Mit „Hintergrund“ ist im Zitat nicht einfach der ‚Migrationshintergrund‘ gemeint, sondern eine Ähnlichkeit der Seelsorgerin mit der auf sie angewiesenen Person nicht nur im Hinblick auf Religion, Sprache und Herkunftsregion, sondern auch im Hinblick auf Geschlecht und soziale Erfahrung/Stellung. In diesem Fall wurde u. a. darauf Wert gelegt, dass die Seelsorgerin auch Mutter ist, da sie eine Frau, deren Kind plötzlich verstarb, begleiten sollte und eine Mutter diesen Verlust besser nachvollziehen könne. D. h. hier wurde nicht einfach eine rassifizierende Schablone angewandt, sondern andere differenzierende Kategorien mit in die Suche einbezogen. In dem Zitat wird auch deutlich, dass die Notfallseelsorge für die muslimische Bevölkerung nur durch das Engagement von Ehrenamtlichen (die, wie in diesem Fall, aus einer anderen Stadt kommen) funktioniert. Im selben Interview wird berichtet, dass versucht werden soll Strukturen aufzubauen: „[D]a wollen wir gucken, dass wir Muslime gewinnen für die Notfallseelsorge [...] was auch für die Kollegen dann Entlastung werden wird“ (Fr Licht, Z. 420-422). Ob es diese Strukturen mittlerweile im Ansatz gibt und wie die Lage in anderen Städten aussieht, kann auf Basis des vorliegenden empirischen Materials nicht sicher festgestellt werden – die Beantwortung dieser Frage steht hier aber auch nicht im Fokus. Vielmehr geht es darum, dass es unter die KMI-Tätigkeiten fällt, ein Äquivalent für die etablierten evangelischen und katholischen Seelsorgestrukturen (mit-)aufzubauen bzw. provisorisch bei Bedarf herzustellen. Dabei greifen sie auf Institutionen der muslimischen Communities zurück.

Auf Institutionen migrantischer und muslimischer Communities wird auch bei der Unterstützung von Streitschlichtung zurückgegriffen (wobei auch hier keine Verallgemeinerung jenseits des geschilderten Falls vorgenommen werden kann). Im Zuge einer Beschreibung der eigenen Aufgaben berichtet ein KMI, dass er innerhalb der Behörde als Ansprechpartner „im Bereich häuslicher Gewalt oder in Familienstreitigkeiten“ (Hr Orth, Z. 243) gilt, wenn es um „Muslime oder auch die Kurden“ (Hr Orth, Z. 239-240) geht. Seine Position wird also folglich generell mit allem, was mit ‚Ausländern‘, ‚Migranten‘ und ‚Muslimen‘ zu tun hat, verknüpft. Gleichzeitig sagt er auch, dass er polizeilich kaum etwas machen kann und sich an Maßnahmen wie bspw. der „Gefährderansprache“ (Hr Orth, Z. 249) oder „Wohnungsverweisungen“ (Hr Orth, Z. 250) nicht beteiligt, um sein Image als *good cop* nicht zu verlieren. Bei Familienstreitigkeiten,

„wenn sich zwei Familien nicht vertragen, auch da, ähm, bin ich nur in beratender Funktion tätig, dass ich sagen kann, so, dann muss jetzt aber hier vielleicht doch mal der Ältestenrat ran, ähm, der da mal für Ruhe und für Schlichtung sorgt“ (Hr Orth, Z. 267-270).

Herr Orth versucht hier also, einen Konflikt zwischen zwei Familien mit Hilfe des „Ältestenrat[s]“ – eine Institution in den „Kulturvereinen“, die er nicht weiter erläutert, zu lösen.¹⁴⁵ Weiter berichtet er, dass aufgrund häuslicher Gewalt der Wohnung verwiesene Personen sich manchmal an ihn wenden, „weil die halt über ihren Kulturverein schon Informationen haben, dass, ähm, ja, ich die Vertrauenspersonen quasi bin“ (Z. 357-358). Herr Orth beschreibt in der Passage zwei Formen, wie er auf die Anfragen vor Ablauf der gesetzlichen 10-Tagesfrist in die Wohnung zurück zu wollen, reagiert. Auf der einen Seite nutzt er seine Vertrauensposition bei den Vereinen:

„[D]er Kontakt, den man dann hat zu den, äh, Kulturvereinen, ist natürlich, dass man da auch an die Vorsitzende rankommt und die wiederum teilweise an, an Ältestenräte, die dann auch zumindest so 'n bisschen schlichten können. Das heißt, man leitet da so 'n bisschen was ein, auf 'ner zwischenmenschlichen Basis, ähm, wo man sagen muss, ja, ich mache das, weil ich bin jetzt aber auch nicht Polizei, sondern ich ruf da jemand an, den ich kenne und dann können wir das gemeinschaftliche in Angriff nehmen, dass dann der Streit beigelegt wird“ (Hr Orth, Z. 260-266).

Auch hier wendet sich Herr Orth über seine durch die KMI-Funktion aufgebauten Kontakte an „Ältestenräte“. Er betont, dass er hier nicht in seiner Polizei-Rolle handelt, sondern in der Rolle als informelle Vertrauensperson, wobei unklar bleibt, weshalb die Person sich bei ihm und nicht direkt beim Verein meldet. Herr Orth berichtet weiter, dass er auf der anderen Seite auch direkt, also ohne sich an einen Verein zu wenden, vermittelt. Wenn der aus der Wohnung verwiesene Mann sich an ihn wendet, fährt er manchmal zu der Frau, um nach ihrer Perspektive zu fragen. Seine Rolle beschreibt er dabei mit den Worten: „[I]ch so Vermittler bin und mir das anhören möchte und ganz wirklich neutral frage“ (Hr Orth, Z. 324-325). Welchen Eindruck so ein Besuch eines Polizisten auf die betroffene Frau macht, kann hier nur gemutmaßt werden – es stellt sich die Frage, ob sein Erscheinen bei der Frau evtl. wie ein Druckmittel wirkt, auch wenn Herr Orth „neutral“¹⁴⁶ nachfragt.

In Berlin wurde auch von informellen Klärungen von Konflikten berichtet. In einem Beispiel ging es um den zu Gebetszeiten verstärkten Verkehr vor einer Moschee, die in Nachbarschaft zu einer Kita liegt. Es wurde ein gemeinsames Gespräch mit der Kitaleitung, dem Imam der Moschee, Vertreter*innen des AGIA sowie dem*der KiA (welche*r den Imam kennt) organisiert:

„[D]a kommen wir alle zusammen an' Tisch, dann versuchen wir et erstmal, auf dieser Ebene zu regeln, bevor dann wirklich dann irgendwie (.) ja, bevor man (.) so (.) offiziell (.) dann (.) tätig wird. Vielleicht geht's dann auf diesem Weg“ (Fr Zahn, Z. 896-898).

Das gemeinsame Gespräch wird als Kontrast zum offiziellen Weg beschrieben, ohne auszuführen, was es genau bedeutet. Der hier genannte Fall unterscheidet sich von dem zuvor beschriebenen Vorgehen bei häuslicher Gewalt oder Familienstreitigkeiten, da hier keine Institutionen muslimischer Gemeinden als schlichtende Partei involviert sind, sondern nur der Imam als Vertreter der Gemeinde, die eine der Konfliktparteien darstellt. Das Vorgehen hier wirkt zudem etablierter und offizieller, da mehrere polizeiliche Positionen involviert sind. Außerdem treten die beteiligten Polizist*innen selbst als Vermittler*innen auf und verlagern diese Arbeit nicht auf Andere.

Insgesamt werfen die beschriebenen Fälle durchaus mehr Fragen auf, als sie beantworten. Aufgrund des wenigen zur Verfügung stehenden Materials können hier deshalb keine dispositivanalytischen Schlüsse gezogen werden, wie in den Unterkapiteln zuvor. Dennoch sind diese Fälle im

¹⁴⁵ Unter dem gleichen Namen existiert eine etablierte politische Institution in deutschen Parlamenten: <https://de.wikipedia.org/wiki/Ältestenrat>

¹⁴⁶ Aus feministischer Perspektive wäre Neutralität statt Solidarität mit Betroffenen eine Zementierung der Machtverhältnisse. Entsprechend kann hier auch nicht von einer Kooperation auf Augenhöhe bzgl. der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen gesprochen werden.

Kontext ‚interkultureller‘ Aufgaben interessant, da hier deutlich wird, dass persönliche Kontakte und damit verbundenes Vertrauen in solchen Fällen besonders relevant sind. Zudem wird erneut sichtbar, dass es zu IK-Aufgaben gehört sich um alles zu kümmern, was mit ‚Ausländern‘, ‚Migranten‘, ‚Muslimen‘ zu tun hat. Aufgrund der unregulierten, informellen Wege bei den hier beschriebenen Tätigkeiten besteht ein hohes Maß an Entscheidungsspielraum, es hängt also von der Einzelperson ab, welche Maßnahmen (nicht) ergriffen werden. Interessant ist auch, dass hier keinerlei Verweise auf den in sicherheitspolitischen Kreisen verbreiteten Diskurs zu ‚Parallelgesellschaften‘ erfolgen. Vielmehr zeigt die beschriebene Praxis eine Zusammenarbeit mit „Ältestenräten“ als Institutionen muslimischer bzw. migrantischer Gemeinden. Diese Form der Konfliktregulierung teilt mit der zuvor beschriebenen Organisation muslimischer Notfallseelsorge den Aspekt, dass jeweils Institutionen bzw. etablierte Personen muslimischer Gemeinden als Kooperationspartner*innen auf Augenhöhe einbezogen werden.

7.6 Vermittlung bei Beschwerden gegen die Polizei

Bei der Vermittlung bei Beschwerden gegen die Polizei zeigt sich im Vergleich zu den bisher vorgestellten ‚interkulturellen‘ Aufgaben die größte Ausdehnung bzgl. der Dimension Augenhöhe bei der Kooperation (s. Abbildung 7). Dies liegt sowohl an dem breiten Spektrum des Aufgabenfeldes als auch an den verschiedenen Ebenen, auf denen die Vermittlung erfolgt. Zu letzterem gehören persönliche (Einzel-)Gespräche, Mediationsgespräche in polizeilichen Räumlichkeiten sowie die Unterstützung der Polizeipräsidentin bei offiziellen Treffen mit NGOs. Die Beschwerden richten sich zumeist gegen Rassismus seitens der Polizei; darüber hinaus wird auch von Beschwerden berichtet, bei denen es um die allgemeine polizeiliche Arbeit geht (bspw. Geschwindigkeitskontrollen). Bevor dieses breite Spektrum näher erläutert wird, gehe ich auf die Rolle der *Clearingstelle Polizei und Ausländer* (CPA) ein, die mindestens zehn Jahre lang in der Berliner Polizei dafür zuständig war, entsprechende Konfliktfälle zu bearbeiten (s. dazu 6.1).

In einer Publikation des Landeszentrums für Zuwanderung NRW nennt der Leiter der Konfliktkommission der Polizei Berlin „Diskriminierungsvorwürfen zu begegnen“ (Mollenhauer 2005: 36) als Aufgabe der Clearingstelle. Zuvor heißt es, dass bei Konfliktfällen „nicht selten von Seiten der Ausländer oder der beteiligten Medien der Vorwurf der Diskriminierung bzw. der Ausländerfeindlichkeit offen oder verdeckt erhoben wurde“ (Mollenhauer 2005: 36). Die Polizei wird hier diskursiv zum Opfer, da rassistische Diskriminierung als „Vorwurf“ gerahmt und damit per se angezweifelt wird. Dieses Diskursfragment allein ist nicht aussagekräftig, um weitreichende diskursanalytische Schlussfolgerungen zu ziehen. Allerdings handelt es sich nicht um irgendein Diskursfragment, sondern um einen vom Leiter der Konfliktkommission verfassten Text für eine öffentliche Publikation, so dass zu erwarten ist, dass hier keine Äußerungen getroffen werden, die im polizeilichen Elementardiskurs nicht sagbar wären. Weiter heißt es:

„Wichtig ist auch, dass den Beschwerdeführern vermittelt wird, dass sie in der Tat Rechtsgleiche sind und als solche ernst genommen werden. Aufgeklärt wird in den Schlichtungsgesprächen häufig über die Rolle der Polizei, ihre Handlungsalternativen im Rahmen des Legalitätsprinzips, aber auch über ein präventives Aufgabenverständnis“ (Mollenhauer 2005: 37).

Die abstrakte Nennung der Gleichheit vor dem Gesetz sowie die Betonung, dass die sich beschwerenden Personen „ernst genommen werden“, stehen im Kontrast zu der mehrfach im Beitrag artikulierten Rahmung rassistischer Diskriminierung als (unwahrer) Vorwurf. Zudem geht aus dem Zitat hervor, dass Erläuterungen der polizeilichen Perspektive einen relevanten Teil der Schlichtungsgespräche darstellen. Ob und welchen Raum die Perspektive der sich wegen Rassismus beschwerenden Bürger*innen einnimmt, wird nicht erklärt.

Zum Erhebungszeitpunkt war nicht mehr die Clearingstelle, sondern eine allgemeine Beschwerdestelle zuständig, wobei diese AiA und KiA in die Bearbeitung von Beschwerden mit einem „interkulturellen Bezug“ (Fr Demir, Z. 388) einbindet. So wird berichtet, dass es

„Mediations- (.) -gespräche, wo dann (1) ja, es gab dann Fälle, wo Kollegen in eine Moschee kamen und (2) nicht die Schuhe ausgezogen hatten [...] dann kannte ich auch den, den Imam dieser Moschee und (2) wir hatten uns dann mit den Beschwerdeführern, der saß mir dann praktisch gegenüber, hat sich beschwert, ham wir uns hier zusamm'gesetzt, och mit den einschreitenden Beamten, und konnten dann aber auch äh (2) alle zufrieden am Ende des Tages aus der Situation rausgehen“ (Fr Zahn, Z. 113-114, 117-121).

Die hier beschriebene Rolle des KiA war es, in einem persönlichen Gespräch zwischen den Bürger*innen, die die Beschwerde einreichten und den Polizist*innen, denen damit ein Fehlverhalten vorgeworfen wurde, zu vermitteln.¹⁴⁷ Ähnlich wie KiA können auch AiA bei „einem Auswertungsgespräch mit dem Betroffenen halt sozusagen so eine vermittelnde Rolle“ (Fr Demir, Z. 440) einnehmen. Gemeint sind hier Gespräche, die aus einer an das Beschwerdemanagement gerichteten Beschwerde über Polizist*innen hervorgehen.

Darüber hinaus sind AiA auch dabei, wenn z. B.

„die Polizeipräsidentin [...] ein Treffen mit einem größeren, ähm, Dachverband [hat], und wo es halt auch, äh, wo die, ähm, wo die Mitarbeitenden halt auch nochmal Fragen zu, äh, zu einem Beschwerde-Sachverhalt hatten“ (Fr Demir, Z. 391-394).

Während bei den zuvor genannten Beispielen der persönliche Kontakt eine entscheidende Rolle spielte, geht es hier um eine formelle(re) Art der Vermittlung bei Beschwerden, die sich bei den AiA in Richtung von Öffentlichkeitsarbeit bewegt.

Neben dem hier beschriebenen formellen Weg wird in den Interviews auch von informellen Beschwerden berichtet, die aufgrund der niedrigschwiligen Erreichbarkeit und der Position als Vertrauensperson an KMI gerichtet werden. Dies kann im Rahmen von Treffen, die der Kontaktpflege und der Vertrauensbildung mit einer Moscheegemeinde dienen, erfolgen:

„Oftmals sitze ich da mit 30 Leuten zusammen, ja, und die erzählen dann von ihren Erlebnissen ja, was im Straßenverkehr passiert ist, wie der Polizist mit einem umgegangen ist. Oder da waren sie auf der Wache, wollten eine Fundsache abgeben, da sind sie so und so schlecht behandelt worden. Und, also da/ ähm das ist ja auch so so=ne Plattform, wo die einfach mal so sich, ich sage mal, Luft verschaffen und sich einfach beschweren und sagen, das ist Scheiße, auf gut Deutsch gesagt //mhm//. Und ähm wir/ also dann kommt so von mir halt auch so Information in die Richtung, dass wir ein Beschwerdemanagement haben, dass man sich beschweren kann“ (Fr Licht, Z. 921-928).

Hier liegt die Vermutung nahe, dass die geschilderten Beschwerden daraus resultieren, dass die Personen aufgrund der Kategorisierung als migrantisch bzw. muslimisch von der Polizei schlecht behandelt wurden; es geht also um Rassismus. Dies wird in dem Zitat zwar nicht explizit ausgesprochen, aber einige Sätze später implizit genannt:

„[K]ommt ja auch oft so von jungen Leuten ne, weil ich ein Schwarzkopf bin, deswegen werde ich so behandelt, oder ich werde deswegen so oft angehalten mit dem Auto ähm, also, das ist nun mal als Gefühl da. Das können Sie den Leuten auch nicht wegnehmen, aber zumindest mal anhören und mal offenlegen, was es für Möglichkeiten gibt, auch so als Bürger ähm, dass man sich halt auch nicht alles gefallen lassen muss“ (Fr Licht, Z. 946-950).

Das Treffen mit dem KMI wird dazu genutzt, um Rassismuserfahrungen mit der Polizei zu schildern. Als Reaktion auf diese Fälle wird den Betroffenen erläutert, dass sie die Möglichkeiten haben, sich an das Beschwerdemanagement zu wenden.¹⁴⁸ Die Rolle der KMI bei der Vermittlung beschränkt

¹⁴⁷ Auf das genannte Beispiel des Betretens einer Moschee mit Schuhen wird im Kapitel 8.2 und 8.3 näher eingegangen, da es in vielen Interviews vorkam und als Beispiel aus dem Lehrbuch bezeichnet werden kann.

¹⁴⁸ Da in Deutschland keine unabhängigen Ermittlungsstellen existieren, ist nicht zu erwarten, dass eine Anzeige erfolgsversprechend für Betroffene ist. So kommt es bspw. beim Delikt der Körperverletzung im Amt

sich in solchen Fällen auf das Zuhören und unverbindliches Weiterleiten; von einer strukturellen Eingebundenheit in die weitere Bearbeitung (wie in Berlin) wird nicht berichtet.

Zu informellen Beschwerden, mit denen KMI in ihrer Arbeit zu tun haben, gehören auch allgemeine Anfragen von Personen, die „mit dem Einschreiten der Polizei nicht zufrieden“ (Hr Lehr, Z. 898-899) waren. Diese Personen fragen im Nachhinein beim KMI nach einer Erklärung, ob die Polizei hätte so handeln dürfen. Im Interview wird dafür als Beispiel das Blitzen bei Geschwindigkeitsüberschreitung genannt. Als Reaktion kann man das Prozedere

„eines Laser-Messverfahrens erklären, (2) und dann kann man da auch nur für Verständnis hoffen und sagen, ja, aber im Endeffekt, auch wenn du dich jetzt vielleicht ungerecht behandelt fühlst, aber die Ursache hast du gesetzt, indem du halt zu schnell gefahren bist“ (Hr Lehr, Z. 904-907).

In dem Zitat zeigt sich die Rolle eines Polizisten als Vermittler darin, dass man versucht die Akzeptanz für polizeiliche Maßnahmen in der (muslimischen) Bevölkerung herzustellen, indem man einerseits Informationen zum technischen Verständnis eines Geschwindigkeits-Messverfahrens weitergibt und andererseits der Person erklärt, dass sie einen Fehler begangen habe und daher die polizeiliche Maßnahme gerechtfertigt sei. Der interkulturelle Bezug besteht hier nur, weil es um Anfragen von „muslimischen Mitbürger[n]“ (Hr Lehr, Z. 898) geht, wobei der Interviewte im selben Atemzug erklärt, dass es eine Frage ist, „die jeder andere auch stellen würde“ (Hr Lehr, Z. 900) und dass er auch privat ähnliche Fragen aufgrund seiner Rolle als Polizist erhält. Als KMI ist er für in migrantischen Vereinen und Moscheegemeinden organisierte Bürger*innen leicht(er) erreichbar als andere Polizist*innen, so dass sich Personen mit solchen Anfragen an ihn wenden.

Wie schon eingangs erwähnt, liegt bei der Aufgabe der Vermittlung bei Beschwerden gegen die Polizei eine große Ausdehnung im Hinblick auf die Frage, ob die Kooperation mit den sich beschwerenden Personen auf Augenhöhe erfolgt (Abbildung 7). Diese Ausdehnung kommt dadurch zustande, dass trotz der Augenhöhe von Person zu Person (wie bei den Beispielen von Frau Licht oben) ein großes Machtgefälle zwischen Person und der Institution Polizei besteht (s. dazu Fußnote 148). Außerdem wurde deutlich, dass die Kontrolle der Außendarstellung¹⁴⁹ eine große Rolle für den Umgang mit Beschwerden spielt, was sich insbesondere in der abwehrenden Haltung der „Clearingstelle Ausländer Polizei“ (CPA) zeigte, aber auch darin, dass in Verbindung mit der Bearbeitung von Beschwerden Öffentlichkeitsarbeit durch die „Ansprechpartner interkulturelle Aufgaben“ (AiA) getätigt wird.

nur etwa in zwei bis drei Prozent der Anzeigen zu einer Anklage (vgl. Singelstein 2014: 18). Die Gründe dafür liegen u. a. darin, dass Polizist_innen selten gegen eigene Kolleg_innen aussagen und dass die Ermittlungen durch die Polizei selbst geführt werden sowie in dem Näheverhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Singelstein 2010). Ob die mittlerweile bei den Landesparlamenten einiger Bundesländer angesiedelten Polizeibeauftragten (vgl. Mediendienst Integration 2022b) diesen Zustand verändern können, müsste noch untersucht werden. Zu Beginn ihrer Einführung stellte das Deutsche Institut für Menschenrechte fest, dass ihnen eine „echte Ermittlungsfunktion“ (Töpfer/Peter 2017: 32) fehlt, um Veränderungen herbeizuführen.

¹⁴⁹ Darauf gehe ich im Hinblick auf Racial Profiling im Kapitel 9.4 ausführlich ein.

8 ‚Interkulturelle Kompetenz‘ – Verständnis, Folgen und Begründung in der Polizei

‚Interkulturelle Kompetenz‘ (IKK) ist ein Begriff, der von Beginn seiner Nutzung eng mit ‚interkultureller Öffnung‘ (IKÖ) verflochten ist (s. dazu Kapitel 4). Wie der IKK-Begriff mit Inhalten gefüllt wird ist jedoch nicht eindeutig. Anknüpfend an den im Kapitel 4 dargestellten wissenschaftlichen Diskurs zu IKÖ und IKK, gibt es auch in der Polizei nicht *die eine* Definition. Teils wird der IKK-Begriff dort als „nich greifbar“ (Fr Feldmann, Z. 638) und „schwer mit Leben zu erfüllen“ (Fr Feldmann, Z. 640) beschrieben. Dennoch wird IKK an verschiedenen Stellen innerhalb der Polizei mit Leben gefüllt. Im Kapitel 6 wurde anhand von Modulhandbüchern und der Implementierung von IK-Stellen bereits deutlich, wie sich IKK in Objektivationen vergegenständlicht und welche Veränderungen es dabei über die Zeit gab. Anschließend wurden (im Kapitel 7) sogenannte IK-Aufgaben ausführlich vorgestellt. Zu diesen gehört u. a. die Vermittlung von IKK innerhalb der Polizeibehörden. Dabei werden unterschiedliche Ansätze verfolgt, wie in der Positions-Map (Abbildung 9) sichtbar wird. Die Positions-Map stellt dar, ob IKK im Feld als notwendig erachtet wird und ob bei dem im Feld vorgefundenen Verständnissen von IKK *rassistisches Wissen* reproduziert wird.

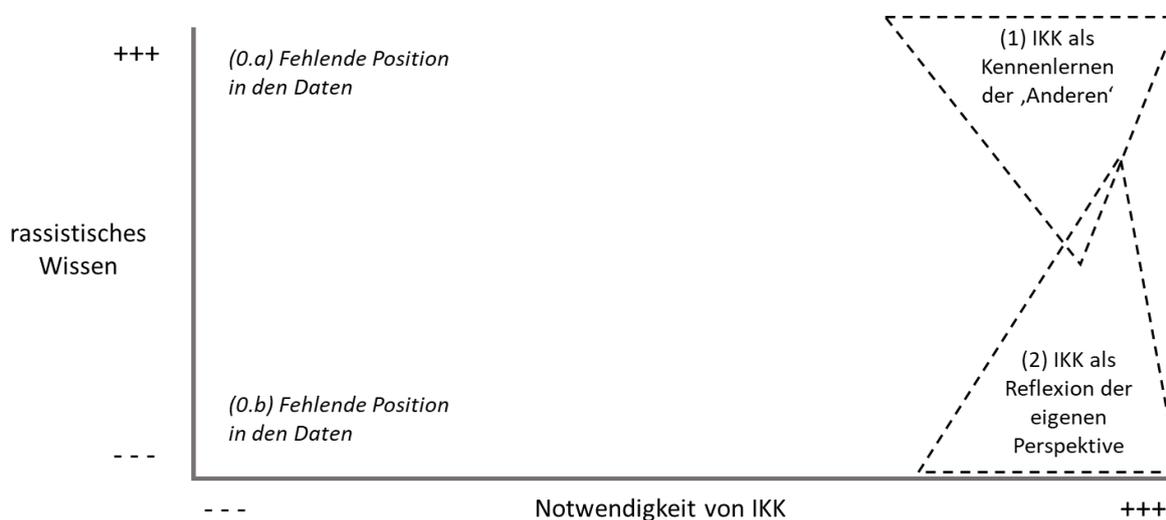


Abbildung 9: Positions-Map zu IKK in der Polizei (eigene Darstellung)

Zunächst fällt auf, dass sich aus dem analysierten Material eindeutig eine Notwendigkeit von IKK herausarbeiten lässt.¹⁵⁰ Da für dieses Kapitel primär Interviews mit denjenigen Personen analysiert wurden, die IKK vermitteln sollen und/oder generell im IK-Bereich tätig sind oder waren (die verschiedenen Stellen wurden im Kapitel 6 erklärt), ist es nicht verwunderlich, dass niemand von ihnen IKK ablehnt. Entsprechend ist in der Map an der mit 0.a markierten Stelle links oben eine analytische Lücke. Vor dem Hintergrund, dass eine positive Einstellung zu IKK keine Garantie für die Abwesenheit rassistischen Wissens darstellt, ist es plausibel anzunehmen, dass es im Feld eine Position gibt, bei der IKK als nicht notwendig erachtet wird und gleichzeitig rassistisches Wissen reproduziert wird, aber mit meinen Daten kann ich diese Position nicht analysieren. Die Map macht noch eine weitere Lücke sichtbar: Die mit 0.b markierte Stelle würde der Position entsprechen, dass kein rassistisches Wissen reproduziert wird und gleichzeitig IKK als nicht notwendig erachtet wird. Falls das Anzweifeln der Notwendigkeit von IKK bedeutet, dass alles beim Alten bleiben soll, dann geht damit auch eine Reproduktion rassistischen Wissens einher – das entspricht aber nicht den Koordinaten der mit 0.b markierten Stelle in der Map. Eine andere Möglichkeit wäre die Notwendigkeit

¹⁵⁰ Eine Ausnahme stellt der von einem Polizisten in einem kurzen Gespräch mit mir geäußerte Kommentar bzgl. IKK in der Ausbildung „ob das so nötig ist“ (Beobachtungsprotokoll 2, Abschnitt 8).

von IKK anzuzweifeln, weil IKK durch andere rassismuskritische Konzepte und Veränderungen so weit überwunden wurde, dass kein rassistisches Wissen mehr reproduziert wird – aktuell handelt es sich dabei um eine utopische Position (wie die in dieser Arbeit durchgeführten Analysen zeigen). Die auf der rechten Seite der Map eingezeichneten Dreiecke bilden hingegen zwei in den Daten vorkommende Positionen ab: Auf der einen Seite wird IKK als Kennenlernen der ‚Anderen‘¹⁵¹ verstanden – damit geht eine Reproduktion rassistischen Wissens einher, auf der anderen Seite als Reflexion der eigenen Perspektive – damit erfolgt die Reduzierung rassistischen Wissens. Diese Unterteilung ist jedoch nicht immer eindeutig, da sich beide Positionen ein Stück weit überschneiden und auch im Zuge der Reflexion der eigenen Perspektive, rassistisches Wissen (unbeabsichtigt) reproduziert werden kann (worauf ich später noch eingehe). Vorab wäre noch für dieses Kapitel übergreifend festzuhalten, dass IKK als individuelles Lernen verstanden wird, welches in Fortbildungen vermittelt wird oder indem „man einfach mal mit Leuten spricht oder bestimmte Dinge auch vielleicht *erklärt*, weil man sie selber schon *gelernt* hat oder selber *weiß*“ (Hr Norenz, Z. 167-168; Herv. AG). D. h. es wird versucht Wissen zu vermitteln, um einzelne Polizist*innen zu ändern, während polizeiliche Routinen und Strukturen in diesem individualisierenden Verständnis keine Rolle spielen.

Im Folgenden soll nun dargestellt werden, wie IKK inhaltlich gefüllt wird und aus welchen Gründen IKK innerhalb der Polizei angestrebt wird. Dazu werden primär Interviews mit denjenigen Personen analysiert, die IKK vermitteln sollen bzw. es in der Vergangenheit getan haben; ergänzend werden Protokolle teilnehmender Beobachtung aus IKK-Veranstaltungen herangezogen. Das Kapitel insgesamt widmet sich dem Verständnis, den Folgen und der Begründung ‚interkultureller Kompetenz‘ – es wird auf einer diskursanalytischen Ebene analysiert, *wie* IKK verstanden wird und *was* es bewirkt: Einerseits die Reproduktion (8.1) und andererseits die Reduzierung rassistischen Wissens (8.2). Dabei wird auch in Ansätzen thematisiert, welchen Zweck IKK für die Polizei erfüllen soll. Im Anschluss daran werden weitere Argumentationen dargestellt, *warum* IKK in die polizeiliche Arbeit einfließen soll: um diese zu optimieren (8.3) und weil IKK als notwendige Handlungsgrundlage polizeilicher Arbeit (8.4) gesehen wird. Diese in den vier Unterkapiteln beschriebene Unterscheidung ist eine analytische; in der Praxis treffen oft mehrere der beschriebenen Aspekte zusammen.

8.1 Reproduktion rassistischen Wissens durch IKK

Rassistisches Wissen wird im Kontext ‚interkultureller Kompetenz‘ reproduziert, wenn IKK im Sinne eines Kennenlernens der ‚Anderen‘ verstanden wird. Wie das bezugnehmend auf polizeiliche Arbeit abläuft, wird im Folgenden erläutert: Der Begriff der ‚interkulturellen Kompetenz‘ wird – gemäß den Erfahrungen einer im IKK-Fortbildungsbereich arbeitenden Polizistin – in den operativ tätigen Behörden(-teilen) nicht genutzt. Dies macht sie anhand der Anfragen zu Fortbildungen fest, die sie bekommt:

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

Mit dem als „praxisnäher“ gedeuteten Wissen über die ‚Anderen‘ wird der – für Teile der Polizei abstrakt wirkende – IKK-Begriff gefüllt. In den wiedergegebenen Anfragen zeigt sich eine polizeiliche Praxis, die Bevölkerung im Zuständigkeitsbereich entlang von Kategorien wie Religion, Kultur und/oder Nationalität zu kategorisieren (siehe dazu auch die Ausführungen in 9.2 und 9.3). Ähnliches wird auch anhand der geschilderten Erinnerungen an die eigene Ausbildung deutlich, wenn

¹⁵¹ Die Formulierung „Kennenlernen der ‚Anderen‘“ stammt von María do Mar Castro Varela (2009: 167).

über die Lehrveranstaltung zu IKK berichtet wird, dass man sich dort in Gruppenarbeit „mit dem Themenfeld Sinti und Roma“ (Hr Norenz, Z. 122) und mit dem „Thema Islam und ich glaube, die russische Community in [Großstadt]“ (Hr Norenz, Z. 124) beschäftigt hatte. In diesem Rahmen wurden „auch Orte besucht, sag ich mal, wo dieses Leben halt stattfindet. Oder Vereine, also Initiativen und Akteure, ähm, die sich in diesen Themenfeldern bewegen“ (Nr Norenz, Z. 126-127). Hier wird deutlich, dass IKK als Kennenlernen der ‚Anderen‘ verstanden wird.

Mit solchen *natio-ethno-kulturellen* (Mecheril 2002) Kategorisierungen kann auch eine Essentialisierung und Polarisierung einhergehen, wie sich im folgenden Beispiel zeigt, bei dem ein Polizist, der sich – u. a. in polizeilichen Fortbildungen – Hintergrundwissen¹⁵² über ‚den Islam‘ angeeignet hat, erzählt, dass

„im islamischen Wesen, äh, grundsätzlich etwas anders getrauert wird als, äh, wir Europäer das Verständnis haben bei, bei/ wenn Familienmitglieder verstorben sind. Also wir trauern alle jeder trauert für sich natürlich individuell und auch jeder ein bisschen anders, aber das Trauerverhalten bei Muslimen ist natürlich schon ein bisschen anders“ (Hr Korn, Z. 85-89).

In dieser Äußerung wird ein Gegensatz zwischen den „Muslimen“ als Angehörige einer Religion und den „Europäer[n]“ als Bevölkerung einer kontinentalen und supranationalen Einheit aufgebaut. In der Gegenüberstellung dieser unterschiedlichen Kategorien wird deutlich, dass Muslim*innen außerhalb von Europa gedacht werden, die Existenz muslimischer Europäer*innen wird damit – diskursanalytisch betrachtet – ausgeschlossen. Gleichzeitig geht es bei dem hier beschriebenen Hintergrundwissen gerade darum, wie bspw. bei einem Trauerfall bei einer in Deutschland lebenden muslimischen Familie vermieden wird, dass „die Kollegen dann auch überfordert sind und denken, was passiert jetzt hier eigentlich“ (Hr Cem, Z. 728-729). So erklärt Herr Korn nach der Erläuterung seines Wissens über ‚die Muslime‘, dass im Falle der Notwendigkeit einer rechtsmedizinischen Untersuchung das polizeiliche Vorgehen erläutert werden müsse; es gehe dabei um gegenseitiges Verständnis, dass

„die Polizei ihre Arbeit machen muss, aber auch das Verständnis dafür zu haben, dass die Angehörigen ganz gerne, ähm, den Angehörigen gerne innerhalb von 24 Stunden beerdigt haben möchten. Ähm, da ist immer so ein ganz schmaler Grat. Und dann muss man halt da sehr diplomatisch mit umgehen“ (Hr Korn, Z. 102-105).

Die in diesem Zitat angedeutete Unsicherheit des Handelns sowie das „Gefühl von Hilflosigkeit“ (Fr Bloch, Z. 1214) rufen den Wunsch hervor, sich ‚interkulturelle Kompetenz‘ in Form einer ‚klare[n] Handlungsanweisung‘¹⁵³ (Fr Bloch, Z. 1208) anzueignen. Teile der Polizei stellen sich vor,

„dass sie in ner Fortbildung einfach gesagt bekommen, ja, wenn de jetzt mit übertrieben, überspitzt dargestellt, mit (.) Menschen musli- muslimische, mit Muslimen zu tun hast oder mit denen und denen zu tun hast, dann musst/ dann solltest du dich so und so verhalten“ (Fr Bloch, Z. 1204-1208).

Die Aneignung von Wissen über die entlang der Bedeutungsträger Religion, Kultur, Nationalität, Ethnie¹⁵⁴ zu Gruppen konstruierten Menschen erscheint als hilfreich und nützlich für die eigene

¹⁵² Hintergrundwissen meint ein eher abstraktes Wissen über (konstruierte) Gruppen.

¹⁵³ Eine extreme Form solcher Handlungsanweisungen wären die im Verlag für Polizeiwissenschaften in der Reihe „Polizeipsychologische Praxis“ erschienenen Bücher „Russen verstehen, Russen vernehmen: Empfehlungen zur interkulturellen Vernehmung russischstämmiger Personen“ (Heubrock et al. 2011) sowie „Türken und Araber verstehen und vernehmen: Empfehlungen zur interkulturellen Vernehmung arabisch-türkischer Personen“ (Heubrock et al. 2012). Beide Bücher basieren auf der Theorie der Kulturdimensionen nach Hofstede (zur Kritik daran s. Kapitel 6.3) und enthalten jeweils eine Art Karteikarte mit den wichtigsten Verhaltensregeln (bspw. der Art der Begrüßung) gegenüber der jeweiligen (konstruierten) Gruppe.

¹⁵⁴ In manchen Fällen erfolgt auch eine Intersektion mit der Kategorie Geschlecht. Bspw. wird die oben zitierte Passage zum Trauerverhalten mit der Zuschreibung stereotyper Verhaltensweisen muslimischer Frauen und muslimischer Männer fortgesetzt. Aus diesen geschlechtsspezifischen Kulturalisierungen ließen sich für die Polizei Handlungsanweisungen ableiten, wie sie mit den jeweiligen Personen umgehen sollen.

Arbeit. Dies zeigt sich auch im folgenden Beispiel, bei dem es um die in der Ausbildung beim Thema ‚interkulturelle Kompetenz‘ vermittelten Inhalte geht:

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

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

In Veranstaltungen im Kontext ‚interkultureller Kompetenz‘ wird aber nicht nur solches natio-ethno-kulturelles Hintergrundwissen vermittelt, es geht auch um

„Begrifflichkeiten aus dem Islam, die den polizeilichen Alltag erleichtern. Und da geht’s schon so’n bisschen rudimentär, ne, also die Geschichte des Islam, 622 nach Christi, Begrifflichkeiten aus dem Islam, Rollenverständnis Mann-Frau, 60er Jahre, (2) und dieses ganze Thema“ (Hr Bär, Z. 330-333).

Mit der Aneignung von (fragmentarischem) Hintergrundwissen wird eine Erleichterung des polizeilichen Alltags verbunden, ohne dass an dieser Stelle konkreter ausgeführt wird, inwiefern historisch-theologisches Wissen, kulturalisierend-geschlechtsspezifisches Wissen sowie Wissen über die Anwerbung so genannter Gastarbeiter*innen dazu beitragen. Diese verschiedenen Wissensformen werden als ein Themenkomplex begriffen. Es scheint sich hier um ein Rund-um-Basiswissen-Paket in Form eines Crashkurses für Kolleg*innen zu handeln, die bisher kaum Berührungspunkte mit Muslim*innen hatten.¹⁵⁵ In einer Fortbildung konnte ich beobachten, dass diese Art von Wissen zwar mit Neugierde empfangen wurde, die Rückfragen sich aber kaum auf historische Ereignisse und die damit verbundene ökonomische und rassistische Diskriminierung bezogen. Vielmehr standen primär kulturalisierende Aspekte im Fokus der meisten Teilnehmenden (TN), wie die folgende Beobachtung zum Ende der Veranstaltung zeigt:

„TN-2 fragt nach, ob es etwas Universelles gibt, was man auf gar keinem Fall machen darf und führt als Bsp. auf, dass er die Weste eines Rockers nicht anfassen dürfte. Seine Frage stellt er an die ‚Fachfrauen‘ und blickt dabei zu TN-19 und zur Co-Referentin“ (Beobachtungsprotokoll #6h).

Mit der hier gestellten Frage wird Rassismus reproduziert, da davon ausgegangen wird, dass es eine universelle Gemeinsamkeit geben könnte, die auf alle Sinti*zze und Rom*nja (um die es in der Fortbildung ging) zutrifft. Diese Gemeinsamkeit wird auf der einen Seite als so umfassend betrachtet, dass die als Romni vorgestellte Co-Referentin sowie eine Teilnehmerin, die über viele Jahre engen Kontakt mit Rom*nja hatte, davon wissen müssten und auf der anderen Seite als so verborgen, dass der zur Dominanzgesellschaft gehörende Referent, welcher sich seit vielen Jahren fachlich mit dem Thema befasst, nicht adressiert wird. Die Frage nach etwas, was man nicht machen dürfte und der Vergleich mit Rockern (die je nach Perspektive als Subkultur oder als organisierte Kriminelle bezeichnet werden können) zeigt, dass Sinti*zze und Rom*nja als fremd und suspekt

¹⁵⁵ Nicht alle Arbeitsmigrant_innen der 1960er Jahre waren Muslim_innen; in diesem Beispiel zeigt sich jedoch eine diskursive Verbindung mit dem Islam.

betrachtet werden und offenbart vor diesem Hintergrund die Angst, durch einen Fehler eine Begegnung eskalieren zu lassen. Folglich wird im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen verschiedenen Wissensformen, die keinen Bezug zum polizeilichen Handeln haben, IKK in Form von Hintergrundwissen auch als Mittel zur Vermeidung von Konflikten in konkreten Einsatzsituationen angestrebt. In einer Fortbildung könnte man lernen:

„[W]as sind so die ähm traditionellen, kulturellen oder religiösen Hintergründe, die zu Konflikten vor Ort führen für die Kollegen. Und wie kann man die aufheben. Sowas, und was kann ich mir zunutze machen an Wissen, um einfach ähm stressfreier auch vor Ort zu agieren (.) also so wirklich immer so zu gucken, in welchem polizeilichen Handeln gibt es Probleme, die zu Konflikten führen, und wie äh kann ich die entschärfen“ (Hr Cem, Z. 691-695).

Während in diesem sowie auch in anderen Interviews beinahe lehrbuchartig beschrieben wird, welche Verhaltensweisen Polizist*innen in bestimmten Situationen (bspw. bei einer Durchsuchung in einer Moschee) vermeiden sollen, wird in anderen Interviews auch erklärt, dass man nicht für jede Situation Handlungsanweisungen erwarten kann. So heißt es bzgl. des Wunsches nach klaren Handlungsanweisungen:

„[A]ber so einfach iss es halt nich. Und das versucht man dann halt immer wieder zu vermitteln, dass es nich so ganz einfach iss, so (.) so (.) ja. (2) So wie es ja ebend auch nich für den Herkunftsdeutschen über einen Schamm gesch/ über einen Kamm geschoren werden kann, dass man sagt, jeder Deutsche agiert so und so, genauso (.) ja“ (Fr Bloch, Z. 1209-1213).

In diesem Zitat zeigt sich der Versuch zu vermitteln, dass natio-ethno-kulturelles Wissen zu Pauschalisierungen führt und damit der Komplexität des Alltags nicht gerecht wird (siehe dazu auch 8.2).

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Bei einem Verständnis von IKK im Sinne eines Kennenlernens der ‚Anderen‘ wird auf kulturalisierende Erklärungen zurückgegriffen. Damit wird bezweckt, die eigene Unsicherheit und Überforderung in der postmigrantischen Gesellschaft zu vermeiden sowie auch Konflikte vorzubeugen. In Teilen der Polizei existiert der Wunsch nach klaren Handlungsanweisungen im Umgang mit den ‚Anderen‘; dieser Wunsch wird teilweise erfüllt, teilweise zurückgewiesen (wobei mit der Zurückweisung versucht wird, die Reproduktion rassistischen Wissens zu reduzieren).

8.2 Reduzierung rassistischen Wissens durch IKK

Rassistisches Wissen kann im Kontext von IKK auch reduziert werden, wobei diese Reduktion stets auf individueller Ebene verbleibt: IKK wird im Feld unter dem Stichwort des „Perspektivwechsels“ auch als Reflexion verstanden, bei der es darum geht, den eigenen Blick auf bestimmte Personen, (konstruierte) Gruppen bzw. Verhaltensweisen zu ändern. Wie auch schon bei der Vermittlung von Hintergrundwissen über ‚Andere‘ werden Islam bzw. Muslim*innen auch hier oft als Referenz genutzt. So erklärt bspw. eine Polizistin, dass das islamisch konnotierte Ausziehen von Schuhen vor Betreten der Wohnung nicht zwangsläufig etwas mit der Religiosität von Muslim*innen zu tun hat. Auch sie selbst findet das Betreten der Wohnung mit Schuhen einfach „unhygienisch“ (Fr Hoch, Z. 699) und in ihrer Arbeitserfahrung hat sie schon erlebt, dass bspw. bei der Wohnungsdurchsuchung bei einem „linksextremen Türken“ (Fr Hoch, Z. 700) oder auch „bei Rechten“ (Fr Hoch, Z. 718-719) Polizist*innen gebeten wurden, ihre Schuhe auszuziehen. Anhand der gewählten Beispiele von Personen, die sich eindeutig nicht als muslimisch religiös verstehen, zeigt sich, dass sie versucht die Vorstellung, die Bitte eine Wohnung ohne Schuhe zu betreten, habe etwas mit einem

muslimischen Glauben zu tun, aufzulösen.¹⁵⁶ Damit erfolgt eine *De-Kulturalisierung*¹⁵⁷ ‚interkultureller Kompetenz‘.

Eine der genutzten pädagogischen Methoden, eine Reflexion der eigenen kulturalisierenden Perspektive anzuregen, ist die Arbeit mit Überraschungsmomenten. Dazu werden in einem IKK-Seminar mehrfach kleine Geschichten nach folgendem Schema erzählt: Das und das ist geschehen, was denkt ihr dazu? – Ha, falsch, es war ein herkunftsdeutscher Rocker, dieses Verhalten hat nicht unbedingt etwas mit der nationalen Herkunft/Kultur eines Menschen zu tun (vgl. Beobachtungsprotokoll #2). Solche Überraschungsmomente funktionieren, weil es ein gesellschaftlich geteiltes rassistisches Wissen gibt, welches mit teilweise sehr subtilen Andeutungen in den Geschichten abgerufen wird. In einigen der Beispiele musste der Referent mit zusätzlichen Hinweisen arbeiten, um das rassistische Wissen abzurufen. Dazu reichte bereits ein Stichpunkt wie „ich meinte schon orientalisches“, als die Nachfrage kam, welcher „Kulturverein“ gemeint war (Beobachtungsprotokoll #2c6). Eine andere pädagogische Methode wird in dieser Beobachtung sichtbar:

„Der Referent führt das Bsp. Betteln auf, dieses würden wir bei nicht-Rom*nja nicht kulturalisieren, sondern an individuelle Probleme denken. ‚Man könnte ja auch beim Thema häusliche Gewalt sagen kein Wunder, die Deutschen haben 6 Millionen Juden umgebracht, also ist es ein gewalttätiges Volk, aber das machen wir nicht‘“ (Beobachtungsprotokoll #6e).

Hier wurde eine drastische Gegenüberstellung genutzt. Auf der einen Seite steht eine harmlose Handlung, die in Bezug auf Rom*nja kulturalisiert wird. Auf der anderen Seite wird anhand eines Beispiels, das sich auf die Eigengruppe bezieht und aufgrund der direkten Referenz auf den Holocaust drastisch wirkt, aufgezeigt, wie absurd diese Kulturalisierung sein kann. Dadurch sollten die Teilnehmenden zur Reflexion der Kulturalisierung von Verhalten angeregt werden.

IKK als Reflexion ist aber auch weiterhin mit dem Vermitteln von Hintergrundwissen über die ‚Anderen‘ verbunden, wenn bspw. erklärt wird „was geschieht überhaupt in einer Moschee“ (N10, Z. 736). Dieses Erklären soll jedoch nicht zur Exotisierung beitragen, sondern im Gegenteil Othring und antimuslimischem Rassismus entgegenwirken, weil „nach dem 11. September, dass halt hinter allem irgendwo, ich sage mal, Terrorismus gesehen wird“ (Fr Hoch, Z. 737-738). Entsprechend erklärt Frau Hoch den Kolleg*innen, dass es sich nicht um einen

„Verdachtsfall [...] [handelt; AG], wenn am Wochenende Kinder in die Koranschule gehen, dass das ganz normal zu dem islamischen Leben dazugehört, weil in der christlichen Welt halt auch letztendlich Kinder am Wochenende zum Kommunion- oder Konfirmandenunterricht gehen“ (Fr Hoch, Z. 739-741).

In dem gewählten Beispiel wird die Parallele zwischen etwas, das als verdächtig bzw. bedrohlich erscheint und dem Bekannten und als ungefährlich konnotierten (christlicher Religionsunterricht) gezogen, um das scheinbar Gefährliche zu entkräften.

Dass nicht alles und jede*r als Verdachtsfall und als bedrohlich betrachtet werden soll, wird auch in anderen Interviews als Ziel von IKK benannt. Dabei wird bspw. erwähnt, dass das Thema „Clankriminalität“¹⁵⁸ (Fr Feldmann, Z. 260) für die Polizei von großer Relevanz ist und es im Arbeitsalltag auch zu „Drohgebärden“ (Fr Feldmann, Z. 272) gegenüber Polizist*innen käme. In Seminaren zu IKK ist es dann

¹⁵⁶ Ob bzw. in welchen Fällen Polizist_innen ihre Schuhe vor dem Betreten von Wohnungen und Moscheen ausziehen sollen und dürfen, wurde in mehreren Interviews aufgegriffen (s. dazu auch 8.3) und ist ein häufiges Beispiel in IKK-Seminaren (s. dazu die Analyse von Atali-Timmer (2021: 135–136, 212–213, 220).

¹⁵⁷ Diesen Begriff habe ich in Anlehnung an das Plädoyer von Janine Dahinden (2016) zur De-Migrantisierung der Migrationsforschung gewählt.

¹⁵⁸ „Clankriminalität“ war zum Erhebungszeitpunkt und darüber hinaus ein diskursives Ereignis. Zur diskursiven Konstruktion von „Clankriminalität“ siehe Kapitel 4.3.2 und die darin zitierte Literatur.

„wichtig, einfach mal den Kollegen zu zeigen, (.) eure Gefühle sind wichtig, eure Emotionen an der Stelle ganz klar, aber das Bild unserer Gesellschaft, gerade, was jetzt, sag mal, ähm, 'n Mensch mit Migrationshintergrund angeht, bitteschön, das iss nur so'n ganz, ganz kleiner Teil“ (Fr Feldmann, Z. 274-277).

Es geht also darum zu vermitteln, dass nicht alle Personen mit (zugeschriebenem oder tatsächlichem) „Migrationshintergrund“ kriminell sind. Damit soll verhindert werden, dass von den negativen Begegnungen im Arbeitsalltag auf alle Personen dieser konstruierten Gruppe geschlossen wird; „man möchte den Blick wieder öffnen, man möchte auch zeigen, nee, es sind nicht alle so“ (Hr Norenz, Z. 83-84). Es geht darum deutlich zu machen, dass UNSER Blick als Polizei 'n SEHR, sehr eingeschränkter iss“ (Fr Feldmann, Z. 262-263). Diese Herangehensweise ähnelt zwar etwas der Wissensvermittlung über die ‚Anderen‘, jedoch mit dem entscheidenden Unterschied, dass nicht die Differenzen (oder die Parallelen) des Eigenen zum Anderen im Vordergrund stehen, sondern die Reflexion der eigenen Rolle als Polizist*in. Die eigenen Erlebnisse und damit verbundenen Emotionen werden dabei nicht angetastet, es wird jedoch versucht zu verhindern, dass diese Perspektive auf die Allgemeinbevölkerung mit ‚Migrationshintergrund‘ übertragen wird.

Ein bloßes Vermitteln von Informationen reicht – laut einer im Kontext von IKK-Fortbildungen tätigen Polizistin – für einen Perspektivwechsel nicht aus: „[I]m Rahmen von interkultureller Kompetenz geht es ja nicht nur um Wissensvermittlung, sondern ich muss auch vieles erlebbar machen, ich muss/ es muss authentisch sein“ (Fr Fang, Z. 223-225). Um das zu gewährleisten werden zu den Fortbildungen Personen eingeladen,

„die in irgendeiner Weise betroffen sind [...]. Die ihre Leben darstellen, oder das Leben ihrer Eltern, wie sind die nach Deutschland gekommen, wie sind sie da aufgenommen worden, wie iss das Leben aus ihrer Perspektive. Das iss ja für interkulturelle Kompetenz ganz wichtig“ (Fr Fang, Z. 216, 218-220).

Die hier beschriebene Art des Perspektivwechsels funktioniert über das Kennenlernen der ‚Anderen‘ aber nicht auf die abstrakte Art (wie in 8.1 dargestellt), bei der man von Dritten pauschalisierendes ‚Wissen‘ vermittelt bekommt, sondern über konkrete Begegnungen,¹⁵⁹ bei denen die Perspektive der Betroffenen angehört wird. Allerdings erfolgt hierbei auch eine Reproduktion von Rassismus, da für die zu diesem Zweck eingeladenen Kolleg*innen ihre Rolle in solch einem Seminar mit Othinging einhergeht (s. dazu 10.1.2). Dieses Beispiel wäre in Abbildung 9 an der Schnittstelle der beiden Dreiecke zu verorten, da hier eine Reflexion der eigenen Perspektive erfolgt, die über das Kennenlernen der ‚Anderen‘ funktioniert.

Während die Perspektive auf rassistische Diskriminierung im vorhergehenden Zitat nur angedeutet wurde („wie sind sie da aufgenommen worden“), ist sie zentral im folgenden Zitat. Darauf wird auf das zuvor erläuterte Beispiel, bei dem erklärt wurde, dass das Anfassen von „krausem Haar“ (Hr Freitag, Z. 858) von Betroffenen aufgrund negativer Erfahrungen abgewiesen wird,¹⁶⁰ Bezug genommen. Ein Perspektivwechsel wäre dann „das zu übertragen und zu verstehen, warum es den anderen beschäftigen könnte, warum es den anderen äh, betreff- treffen könnte, warum es den anderen diskriminieren könnte“ (Hr Freitag, Z. 1098-1100). Hier geht also um das Verstehen der Perspektive rassifizierter Menschen. Dazu werden in IKK-Workshops auch über Medien vermittelte O-Töne¹⁶¹ genutzt:

¹⁵⁹ Zur Bedeutung der Kontakthypothese innerhalb der Polizei s. Kapitel 10.2.3.

¹⁶⁰ Das Anfassen von Afro-Haar stellt nicht nur eine persönliche Grenzüberschreitung dar, sondern auch eine rassistische Praktik, die mit Othinging einhergeht und in der Kolonialzeit gründet (vgl. Arndt 2015: 150–151).

¹⁶¹ Solche O-Töne stoßen auch auf Ablehnung, wie in einem Beobachtungsprotokoll dokumentiert wurde: „Es wird ein kurzes Video abgespielt. Als ein älterer Mann im Video erzählt, dass die Ausgrenzung nach dem 2. Weltkrieg genauso weiterging, folgt ein deutliches Kopfschütteln und Lachen von TN-8 und TN-7, wobei TN-8 seine Abneigung durch Mimik und Gestik stärker zeigt“ (Beobachtungsprotokoll #6c).

„Der Referent erläutert, dass die in dem Film gezeigte Wahrnehmung der Jugendlichen nicht komplett auf deren eigener Erfahrung, sondern auch auf Erzählungen beruht. Die Jugendlichen liegen mit ihrer Wahrnehmung nicht falsch, was die hohe Ablehnung von Rom*nja angeht. ‚D. h. nicht, dass Roma in den 30min, in denen sie mit Ihnen zu tun haben, Ablehnung durch Sie erfahren, sondern dass Vorerfahrungen eine wichtige Rolle spielen‘“ (Beobachtungsprotokoll #6c).

Die Erläuterung der Bedeutung von Vorerfahrungen soll einerseits die Relevanz von Alltagsrassismus näherbringen. Andererseits hat es den Nebeneffekt, dass Widerstände aus der Dominanzgesellschaft reduziert werden, weil damit das eigene Verhalten in den Hintergrund rückt, wenn vergangene negative Erlebnisse sowie berichtete Erfahrungen anderer als Quelle der Perspektive rassifizierter Menschen aufgeführt werden.

Eine andere Art über die bloße Wissensvermittlung hinauszugehen, ist das Appellieren an die eigene Betroffenheit. In einem Workshop zu ‚interkultureller Kompetenz‘ versucht der externe Referent den anwesenden Polizist*innen zu erklären, dass das Z-Wort eine beleidigende Fremdbezeichnung für Rom*nja und Sinti*zze darstellt, indem er mehrfach den Vergleich mit dem Wort „Bulle“ wählt. Der Perspektivwechsel soll hier nicht nur auf kognitiver, sondern auch auf emotionaler Ebene ansetzen, da „Bulle“ als Beleidigung für Polizist*innen gilt.¹⁶²

Zusammenfassend kristallisieren sich im Kontext von IKK drei Arten der Reflexion heraus: Erstens eine Reflexion im Sinne, dass ein bestimmtes Verhalten nichts Ungewöhnliches ist, also nicht auf eine Kultur, Religion etc. beschränkt ist. Dieser Perspektivwechsel wird durch das Aufzeigen von Gemeinsamkeiten und Parallelen des ‚Anderen‘ zum ‚Eigenen‘ hervorgerufen. Zweitens soll eine Reflexion erzielt werden, indem man über den Tellerrand der eingegengten polizeilichen Perspektive blickt. Damit soll verhindert werden, dass Erfahrungswissen verallgemeinert, d. h. auf alle migran-tisch wahrgenommenen Personen übertragen wird. Drittens soll eine Reflexion über den beschränkten Blick als Person ohne eigene Migrations- und Rassismuserfahrung erfolgen.

8.3 IKK als Optimierung der polizeilichen Arbeit

Bereits im Abschnitt 8.1 hat sich angedeutet, dass IKK die polizeiliche Arbeit erleichtern kann, wenn man mit Hilfe von bestimmtem Hintergrundwissen Konflikte vermeiden bzw. entschärfen kann. Während IKK dort also als nützlich zur Vermeidung von Stress empfunden wurde, geht es im Folgenden um die Optimierung polizeilicher Arbeit mittels IKK. Diese wird als „extrem wichtig“ (Hr Groß, Z. 130) beschrieben, weil man dadurch „schneller an das polizeiliche Ziel gelangen“ (Hr Groß, Z. 130-131) kann. Dies könne bspw. dadurch geschehen, dass man bei der Vernehmung einer anhand der Kleidung als religiös-muslimisch klassifizierten Person dieser signalisiert, dass man sich mit den religiösen Pflichten im Islam auskennt. Der eigentlichen Vernehmung ginge dann eine Art Smalltalk¹⁶³ voraus, bspw. darüber, ob die Person eine Pilgerfahrt nach Mekka (Hadsch) unternommen hat.

¹⁶² Sein Vergleich wirkt für einige Teilnehmende nicht überzeugend, wie in einem Beobachtungsprotokoll dokumentiert wurde: „Der Referent führt erneut den Vergleich mit der Bezeichnung ‚Bulle‘ auf. Daraufhin entgegnet TN-8, dass z. B. ‚Bulle von Tölz‘ positiv besetzt ist. TN-4 meint dazu, es komme auf den Kontext an. TN-9 greift in die Diskussion ein und sagt sinngemäß, dass ihr dieser Vergleich mit der Bezeichnung ‚Bulle‘ nicht weit genug geht, denn am Z.begriff hänge so viel Geschichte dran. Es ist einfach sich zu distanzieren und z. B. auch nicht mehr „N.kuss“ zu sagen. Der Z.begriff hänge mit Ermordung im Nationalsozialismus zusammen“ (Beobachtungsprotokoll #6g; Abkürzungen durch AG). Hier wird deutlich, dass ein Teil der Teilnehmenden den Begriff „Bulle“ nicht pauschal als Beleidigung ansehen und sich daher nicht überzeugen lassen auf das Z-Wort zu verzichten, während eine andere Person nicht überzeugt werden muss und den vom externen Referenten an die Zielgruppe angepassten Vergleich als geschichtsfern und damit verharmlosend betrachtet.

¹⁶³ Smalltalk dient dazu mit Personen, die man wenig kennt oder zu denen man ein distanzierteres Verhältnis hat, ins Gespräch zu kommen. In der Regel werden dazu unverfängliche Themen wie das Wetter gewählt; potenziell konfliktträchtige Themen wie Politik und Religion sollen hingegen ausgespart werden. In dem hier

„[D]ann hab ich zumindest vielleicht 'n bisschen das Eis gebrochen, weil er schon mitkriegt, hey, der (.) kennt sich ja vielleicht mit der Kultur meiner, meiner Religion aus. Und damit ha' ich immer noch nich die- (.) er muss nach wie vor nich die Wahrheit sagen, aber ich hab zumindest signalisiert, äh, dass es mir nich fremd iss“ (Hr Groß, Z. 146-150).

Es wird eingeräumt, dass es keine Garantie auf einen Erfolg gibt (also, dass die Person die Wahrheit bei der Vernehmung sagt), man aber darauf hoffen kann, durch das Signalisieren von Kenntnis über die Religion des Gegenübers die (angenommene) Distanz ein Stück weit abgebaut zu haben. Allerdings könnte dieses Vorgehen, im Vorfeld einer Vernehmung, sachfremde Fragen zur Religionsausübung zu stellen auch zu Missverständnissen führen, denn – wie im Feld auch bewusst ist – existiert seit dem 11. September ein Generalverdacht des Terrorismus bzgl. einer offen sichtbaren muslimischen Religionsausübung (s. dazu bspw. die Zitate von Frau Hoch im Kapitel 8.2). Muslim*innen erfahren dadurch Rassismus, so dass es auch plausibel ist, dass durch solche Fragen im Vorfeld einer Vernehmung das Vertrauen der Person in die Polizei noch mehr geschädigt wird und man das Gegenteil von dem, was man für die Vernehmung erreichen wollte, erreicht. In diesem Versuch der Optimierung polizeilicher Arbeit durch IKK, zeigt sich ein Interesse für ‚andere Kulturen‘ und gleichzeitig mangelndes Bewusstsein für gesellschaftliche Machtverhältnisse.

In einem anderen Beispiel geht es wieder um das Ausziehen der Schuhe vor dem Betreten einer Moschee oder eines „Kulturverein[s]“¹⁶⁴ (Hr Groß, Z. 616). Wenn es nicht um eine repressive Amtshandlung geht, sondern man nur etwas fragen möchte

„und ich bin bereit, meine Schuhe auszuziehen, geh ich rein [...], und ich krieg 'n Tee, und ich krieg'n Keks, und ich krieg ne Information. Und ich komm raus, und du stehst immer noch vor der Tür und kommst immer noch nich rein“ (Hr Groß, Z. 614-617).

Mit diesem bildhaften fiktiven Dialog wird aufgezeigt, dass IKK auch bedeuten kann, sich dem polizeilichen Gegenüber anzupassen, um so die eigenen Ziele zu erreichen. Durch das Ausziehen der Schuhe hat man also die benötigte Auskunft bekommen und das in einem angenehmen Modus (mit Tee); gleichzeitig wurde Streit vermieden. In diesem Beispiel deutet sich auch schon an, dass IKK nicht nur eine Option zur Verbesserung polizeilicher Arbeit sein könnte, sondern auch eine Notwendigkeit, denn bei der Verweigerung die Schuhe auszuziehen bliebe der*die (fiktive) Kolleg*in vor der Tür und komme nicht an die benötigte Information heran.

8.4 IKK als notwendige Handlungsgrundlage polizeilicher Arbeit

Die Notwendigkeit von IKK für die polizeiliche Arbeit wird im Kontext von Professionalisierung diskutiert. Bezogen auf das im Abschnitt 8.1 erläuterte Hintergrundwissen heißt es, dass dieses „zur Professionalität des Einschreitens gehört“ (Hr Bär, Z. 71). Folglich wäre IKK (im Sinne von Hintergrundwissen) eine notwendige Handlungsgrundlage (professioneller) polizeilicher Arbeit.

In diesem Kontext wird IKK auch als soziale Kompetenz begriffen und als „Geduld“ (Fr Hoch, Z. 167) spezifiziert. Diese müsse man mitbringen, um mit den „Kommunikations-Unterschiede[n]“ (Fr Hoch, Z. 169) zwischen „der westlichen Welt [...] und [...] anderen Kulturen“ (Fr Hoch, Z. 170) klarzukommen. Hierbei sei auch ein „Perspektivwechsel“ (Fr Hoch, Z. 178) hilfreich. Im Gegensatz zu den unter 8.2 geschilderten Arten des Perspektivwechsels, die die Reproduktion rassistischen Wissens reduzieren, wird mit der hier vorgenommenen essentialisierenden Polarisierung rassistisches Wissen reproduziert.

geschilderten Beispiel wird jedoch die Religionsausübung des Gegenübers als Gesprächseinstieg genutzt. Aufgrund der Kategorisierung des Gegenübers als religiöse Person wird angenommen, dass das sonst konfliktträchtige Thema für einen Vertrauensaufbau geeignet sei.

¹⁶⁴ Mit „Kulturverein“ ist in den Interviews immer ein migrantischer und/oder muslimischer Verein gemeint. ‚Kultur‘ wird dabei also in diesem engen Sinne verstanden.

Wenn in Fortbildungen zu IKK von Polizist*innen kritisiert wird, dass der „Transfer interkultureller Kompetenz“ (Hr Bär, Z. 1486) einseitig verlaufe, die Bevölkerung also nichts dafür tue, antwortet Herr Bär:

„[E]s entbindet dich aber nicht von der- oder euch, Sie, nicht von der Pflicht, sich mit dieser Thematik, Thema, auseinandersetzen zu müssen, weil es nun mal zu unserem Handwerkszeug gehört“ (Hr Bär, Z. 1487-1489).

IKK wird hier im übertragenen Sinne als obligatorisches Werkzeug polizeilicher Arbeit dargestellt. Mit dem Bezug auf „Pflicht“ wird IKK (hier: verstanden als Hintergrundwissen) als etwas präsentiert, das zum Polizei-Beruf zwingend dazugehört.

Eine andere Form der Professionalisierung polizeilicher Arbeit schließt an IKK im Sinne eines Perspektivwechsels an, bei dem die beschränkte polizeiliche Sicht reflektiert wird und Verallgemeinerungen vermieden werden sollen:

„[E]s geht darum, einfach so'n bisschen den, den eigenen, ich weiß nicht, Seismograph, oder wie man es auch nennen will, so'n bisschen wieder auszutaxieren und wieder 'n bisschen das sein, was wir sind, wir sind die Polizei, wir sind neutral in unserem Erscheinungsbild und in unserm Handeln, und ähm, da müssen wir uns ab und zu wieder bisschen ausloten“ (Fr Fang, Z. 277-281).

Vermittelt durch die technischen Metaphern wird in dieser Äußerung erklärt, dass das eigene Urteilsvermögen (Seismograph) durch viele negative Eindrücke aus dem Arbeitsalltag (Erschütterungen, die sich hier nur indirekt aus dem Bild des Seismographen erschließen lassen) getrübt sei und in IKK-Fortbildungen überprüft (austaxiert) und wieder korrekt ausgerichtet (ausgelotet) werden soll. Die Korrektur zielt auf eine Professionalisierung in dem Sinne, dass die eigene Meinung nicht in die Arbeit hineinfließen darf. Als Teil der Polizei müsste man „neutral“ bleiben, was das eigene Auftreten nach Außen angeht. Dies zeigt sich auch im folgenden Beispiel, bei dem es nicht nur um IKK, sondern auch um „Diversity-Kompetenz“ geht:

„[U]nd ähm (3) wir sind also tatsächlich so nah am äh (2) am äh an den ähm Menschen hier, dass wir ohne diese Kompetenzen nicht auskommen, also ohne diese würde die Arbeit nicht mehr funktionieren, also jemand der ignorant oder homophob is, der würde hier einfach scheitern äh wenn er das offen auslebt“ (Hr Thaler, Z. 764-767).

Auch hier geht es um das Auftreten nach Außen, um das berufliche Handeln, nicht um das Denken. Innerlich könnte man „homophob“ etc. sein, man dürfe es nur nicht während der Arbeit ausleben, denn dann würde die polizeiliche Arbeit nicht funktionieren. IKK (bzw. Diversitätskompetenz)¹⁶⁵ wird damit als eine Notwendigkeit für das Funktionieren polizeilicher Arbeit in einer vielfältigen Gesellschaft dargestellt.

¹⁶⁵ Zum Verhältnis von IKK und Diversitätskompetenz s. Kapitel 6.3.

9 Polizeiliche Praxis in der postmigrantischen Gesellschaft – Zwischen Handlungssicherheit und Überforderung

Nachdem ‚interkulturelle Öffnung‘ anhand der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte auf struktureller Ebene (Objektivationen des ‚Interkulturellen‘, Kapitel 6) sowie im Hinblick auf ‚interkulturelle Aufgaben‘ (Kapitel 7) dargestellt wurde und unterschiedliche Perspektiven auf ‚interkulturelle Kompetenz‘ (Kapitel 8) herausgearbeitet wurden, bewegt sich die Analyse weg von den spezifischen für IK-Themen geschaffenen Stellen. Dieses Kapitel¹⁶⁶ nimmt primär die alltägliche Praxis der Streifenpolizei in den Fokus. Anhand von vier Bereichen wird aufgezeigt wie die Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft – zwischen Handlungssicherheit und Überforderung – agiert.

Zunächst geht es um Kommunikation und Sprache; Kommunikation ist ein zentrales Instrument polizeilicher Arbeit, welches in einer multilingualen Gesellschaft nicht rein monolingual vollzogen werden kann. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden (9.1) beschrieben, wie die Streifenpolizei im Alltag mit der Vielsprachigkeit der Bevölkerung umgeht. Dabei geht es primär darum, was dieser Umgang für die der deutschen Sprache (noch) nicht mächtige Bevölkerung bedeutet, während zu einem späteren Zeitpunkt die Auswirkungen dieses Umgangs auf die Personalarbeit untersucht werden (Kapitel 11.1). Neben der Kommunikation stellen diskursive Verstrickungen (9.2) und Erfahrungswissen wichtige Orientierungskriterien für die polizeiliche Arbeit dar. Ob und wie die Anwendung von Erfahrungswissen in der postmigrantischen Gesellschaft funktioniert und welche Auswirkungen damit verbunden sind, wird im Kapitel zur Kulturalisierung von Erfahrungswissen (9.3) thematisiert. Abschließend geht es um Racial Profiling. Dieses Thema knüpft an mehrere zuvor analysierte Aspekte polizeilicher Praxis in der postmigrantischen Gesellschaft an: (1) Die Objektivationen des Erfahrungswissens bilden die Basis für Racial Profiling. (2) Das Arbeitsgebiet Interkulturelle Aufgaben (AGIA) ist aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde in Racial Profiling involviert (s. dazu Kapitel 7.1). (3) Racial Profiling ist ein sehr umstrittenes und konfliktreiches Thema in der postmigrantischen Gesellschaft; allgemein betrachtet (re-)produziert es (Nicht-)Zugehörigkeit, polizeibezogen betrachtet, ruft es immer wieder Konflikte hervor, weil die Polizei i. d. R. entsprechende Vorwürfe öffentlichkeitswirksam kategorisch von sich weist. Vor diesem Hintergrund wird im Kapitel 9.4 sowohl die Kontrolle der ‚Anderen‘ als auch die Kontrolle der Außendarstellung analysiert. Es geht also darum, wie sich Racial Profiling in der polizeilichen Praxis objektiviert sowie wie es (de-)legitimiert und geleugnet wird.

Handlungssicherheit und Überforderung spielen bei allen genannten Bereichen eine wichtige Rolle; die Polizei versucht in der postmigrantischen Gesellschaft Handlungssicherheit herzustellen, greift dabei teils auf altbewährte Konzepte zurück, die für die betroffene Bevölkerung zu rassistischer Diskriminierung führen und für die Polizei selbst zu Überforderung. Mit der Untersuchung dieser Aspekte nimmt das Kapitel eine Scharnierfunktion in der Analyse der ‚interkulturellen Öffnung‘ ein, da in den beiden folgenden Kapiteln thematisiert wird, wie die Überforderung mit Hilfe von Personal mit ‚Migrationshintergrund‘ bewältigt wird und welche Auswirkungen das auf diese Polizist*innen mit sich bringen kann.

¹⁶⁶ Ein großer Teil der Inhalte dieses Kapitels wurden in leicht abgewandelter Form bereits veröffentlicht: Mit Kommunikation und Sprache befasste sich ein Beitrag (Graevskaia 2022b) in einem Sammelband, der die Ergebnisse des MIGRATE-Projekts zusammenfasst. Die Konstruktion ‚der Anderen‘ durch diskursive Verstrickungen sowie die Kulturalisierung von Erfahrungswissen wurde in einem Working-Paper (Graevskaia 2022c) als Pilotstudie im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) publiziert. Zu Racial Profiling erschien ein Beitrag (Graevskaia 2022a) in einem Sammelband mit methodischem Fokus. Dieses Kapitel enthält Passagen aus den drei genannten Publikationen in gekürzter, überarbeiteter sowie um weiteres Material ergänzter Form.

9.1 Kommunikation und Sprache

Die Interaktion mit der Bevölkerung ist auf verschiedene Art und Weise eine zentrale Komponente polizeilicher Arbeit (vgl. Wilz 2012: 125). Ohne Kommunikation würde die Ausübung alltäglicher Aufgaben (wie z. B. Aufnahme einer Anzeige, Durchführung einer Kontrolle, Festnahme von Tatverdächtigen, Deeskalation in Konflikten) überhaupt nicht oder zumindest nicht „im Sinne der Rechtsordnung und gültiger Interaktionsnormen“ (Wilz 2012: 126) funktionieren. Nicht immer ist eine direkte und problemlose Kommunikation möglich. So berichtet bspw. Herr Koch von einer

„Sprachbarriere, ne, wenn ich dann jemand hab, der wirklich grad frisch hier irgendwo zugezogen iss, äh, sei es aus Polen oder sonst wo, und der sagt, ja, ich kann leider nur Polnisch, ne, manche, die meisten können nich mal Englisch, und wie soll 'n Sachverhalt geklärt werden? Das macht's halt total schwer, ja. Da stehen wir natürlich vor ner Herausforderung“ (Hr Koch, Z. 1729-1733).

Diese Herausforderung wird – abhängig vom Kontext und von den zur Verfügung stehenden Ressourcen – unterschiedlich bewältigt. Bei Vernehmungen muss die Polizei vereidigte Dolmetschende hinzuziehen, um „strafprozessualen Ansprüchen“ (Hr Achterfeld, Z. 2120) zu genügen, in anderen Situationen ist hingegen mehr Spielraum gegeben. Technische Hilfsmittel, wie eine Übersetzungs-App werden als hilfreich empfunden, wenn eine Übersetzung durch einen Menschen in dem Moment nicht möglich ist (vgl. Fr. Neubauer, Z. 2796-2804), werden aber „höchstens [als; AG] ne Notlösung“ (Hr Koch, Z. 1764) bezeichnet. Dieses Verhältnis zu Übersetzungs-Apps illustriert auch der folgende Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll:

„Eine weiblich und migrantisch gelesene Person (schwarze Haare, bräunliche Haut, helle Jacke, langer gepunkteter Rock, dicke Socken in Schlappen trotz winterlicher Temperaturen, mehrere Einkaufstüten mit unbekanntem Inhalt dabei) schiebt ihren Ausweis durch den Schlitz unter der Scheibe. Als der zuständige Beamte (männlich gelesen und ohne einen für mich ersichtlichen ‚Migrationshintergrund‘, vermutlich etwa 55 bis 60 Jahre alt), dem ich über die Schulter schauen darf, diesen annimmt, sehe ich, dass es sich um einen rumänischen Ausweis handelt. Nach Sichtung von Unterlagen, stellt er fest, dass sie wegen ihrer Meldeverpflichtung zu einer anderen Wache müsste. Er sucht die Adresse raus und druckt diese samt Karte mit der Route. Mir gegenüber kommentiert er sein Vorgehen, dass man der Frau auch einfach sagen könnte sie soll zur Wache [X] und sie müsse selbst hinfinden, aber er handhabt das anders. Er geht zur Gegensechranlage und sagt ihr auf Deutsch langsam, dass sie hier falsch ist und wo sie hin muss, zeigt Adresse und Karte, sie nimmt es an, sagt etwas in einer Sprache, die ich nicht identifizieren kann, er antwortet auf Russisch, dass er es nicht versteht. Sie macht eine Geste mit der Hand, die nach Schreiben aussieht und sagt etwas. Er holt sein Smartphone raus, spricht auf Deutsch rein, eine Übersetzungs-App fängt an auf Rumänisch, stürzt jedoch zwei Mal ab. Sie telefoniert und gibt das Handy an ihn weiter, er erklärt den Sachverhalt der Person am Telefon auf Deutsch und gibt das Handy zurück. Sie hat den Papierkram angenommen, er geht zu seinem Platz zurück, sagt mir, dass der echte Übersetzer am Handy wohl erfolgreicher war, als seine App. Die Technik habe versagt, meint er. Die Frau setzt sich auf eine Bank im Wartebereich. Als sie nach einiger Zeit immer noch dort ist, geht der Beamte zu ihr raus, ich folge ihm. Er versucht nochmal das mit der Adresse zu erklären. Sie schaut mich an: „Parla italiano?“¹⁶⁷ Ich verneine mit einem „no“. Er kramt erneut sein Smartphone raus und scheint zu überlegen jemanden anzurufen, wobei er einen Namen murmelt. Dann entscheidet er sich dagegen, ich höre durch umstehende Polizist*innen raus, dass die Person, die er kontaktieren wollte, gerade nicht im Dienst ist. Er öffnet eine Übersetzungs-App, spricht da auf Deutsch rein, die App spricht auf Italienisch. Anhand des Gesichtsausdrucks der Frau, deute ich, dass sie es verstanden hat. Nun spricht sie in die App, die Übersetzung ist wurr, aber man versteht ihre Frage. Nach der Antwort, vermittelt durch die App, packt sie ihre Sachen und geht raus. Wir gehen zurück in den Raum, in dem weitere Polizist*innen sitzen. Er erklärt, dass das Problem gelöst sei, mit Italienisch habe es geklappt“ (Beobachtungsprotokoll #5a2).

Die hier beschriebene Situation zeigt verschiedene Versuche der Verständigung auf. Der erste Versuch – das langsame Sprechen in deutscher Sprache – scheitert. Die Nutzung einer weiteren Sprache (Russisch) hilft ebenfalls nicht weiter. Als dritter Versuch wird eine Übersetzungs-App her-

¹⁶⁷ „Sprechen Sie Italienisch?“

angezogen, die eine Kommunikation in der der Staatsangehörigkeit entsprechenden Sprache (Rumänisch) ermöglichen soll; auch dieser Versuch scheitert, diesmal aus technischen Gründen. Daraufhin bemüht sich das polizeiliche Gegenüber um eine telefonische Übersetzung. Auf den ersten Blick scheint es besser zu funktionieren als die App, führt aber auch nicht zum erwünschten Ergebnis, denn die Frau wartet weiterhin auf der Wache. Der zuständige Polizist muss die Situation nun irgendwie klären, scheint jedoch keinen konkreten Plan zu haben, was er machen soll. Erneut ergreift die Frau die Initiative und spricht mich an, da ich nun nicht mehr im Hintergrund, sondern neben dem Polizisten erscheine. Sie denkt, ich könnte übersetzen und adressiert an mich die Frage, ob ich Italienisch spreche. Dadurch kommt ihre Mehrsprachigkeit ans Licht. Diese Information bringt den Polizisten auf die Idee, einen Italienisch sprechenden Kollegen zu kontaktieren, was jedoch nicht erfolgt, weil dieser nicht im Dienst ist. Aufgrund der Abwesenheit einer Person, die übersetzen könnte, wird ein neuer Versuch mit einer Übersetzungs-App gestartet und diesmal scheint es zu funktionieren. Ob die Erklärung von der Frau tatsächlich verstanden wurde, kann jedoch nicht geprüft werden, aber aus Sicht der Polizei ist das Problem (nämlich ihre Anwesenheit auf der Wache) gelöst worden.

Während bei diesem Beispiel letztendlich Technik als „Notlösung“ diente, kümmert sich die Polizei bei schwierigen Sachverhalten, wie bspw. einem Todesfall, um Dolmetschende, erklärte Herr Achterfeld (Z. 2076-2083) anhand von einem Einsatzbeispiel. Dies gilt auch für den Fall, dass jemand eine schwere Straftat, wie z. B. einen „Raub“ (Hr Koch, Z. 1778) anzeigen möchte. Wobei zumindest eine minimale Verständigung notwendig ist, um die Schwere der Straftat beurteilen zu können. Dabei besteht die Gefahr, dass diese Verständigung nicht funktioniert und Personen, die ein akutes Anliegen haben, weggeschickt werden. Zudem erfolgt eine Hierarchisierung von Hilfeersuchen, die bei deutschsprachigen Personen nicht in gleicher Weise geschieht. Außerdem kann anhand der Erwartung, dass die Bevölkerung die „Amtssprache“ Deutsch (Hr Otto, Z. 1305) oder zumindest die „Weltsprache“ Englisch (Hr Otto, Z. 1333-1334) beherrschen solle, wenn sie mit Problemen zur Polizei kommt (um z. B. eine Anzeige aufzugeben) auch eine Hierarchisierung von Sprachen festgestellt werden. Ist eine Verständigung nicht möglich, werden in von der Polizei als minder schwer bewerteten Fällen Personen, die zur Wache kommen, aufgefordert, selbst Dolmetschende mitzubringen (vgl. Hr Koch, Z. 1774-1776, Hr Otto, Z. 1308-1309), wie auch die folgenden zwei Beispiele illustrieren:

„Es kommt jemand zur Wache und versucht, uns irgendwas zu erzählen. Und (1) äh, wir kriegen kaum raus, was Sache iss. Ähm, dann versucht der Kollege eventuell, die Personalien eben aufzuschreiben und sagt ihm, okay, ne, wenn das machbar iss, Dolmetscher, bitte mit Dolmetscher. Dass der dann nochmal losgeschickt wird, und dann mit'm Dolmetscher zurückkommen soll. Und ansonsten versucht man mit Händen und Füßen“ (Hr Achterfeld, Z. 2099-2104).

„Oft sind's die Kinder, die dann so'n bisschen in der Schule schon oder im Kindergarten Deutsch gelernt haben, die dann als äh, Übersetzer dann schon fungieren“ (Hr Koch, 1782-1784).

Die Zitate stehen exemplarisch dafür, dass die polizeiliche Arbeit nur unzureichend ausgeführt werden kann, wenn die Kommunikation mit dem polizeilichen Gegenüber zunächst nicht funktioniert. Die Sicherstellung einer funktionierenden Kommunikation wird in diesen Fällen der hilfeschendenden Person überlassen, die mit einer dolmetschenden Person noch einmal wiederkommen soll. Dass das Übersetzen sogar auf Kinder verlagert wird, um „wenigstens mal so'n bisschen den Grund Sachverhalt“ (Hr Koch, Z. 1784-1785) zu verstehen, verdeutlicht den Mangel an bzw. die unzureichende Organisation von Dolmetschenden in der Polizei.. Als Notlösung versucht man „mit Händen und Füßen“ (Hr Achterfeld, Z. 2104, vgl. auch Hr Block, Z. 1059) zu kommunizieren. Bei bestimmten Einsätzen kommt die Polizei aber ohne Dolmetschende nicht aus:

„Äh, da mussten wir auch relativ zügig 'n Dolmetscher haben, hatten aber das Glück, dass ne Kollegin [aus dem anderen Ortsteil], (.) äh, polnisch-stämmig iss, und da war's, in dem Fall waren's dann Polen,

und die dann rüber kommen konnte und uns 1A alles übersetzen konnte, auch die Hinweise geben konnte, und und und, Sachverhalt war relativ schnell klar, aber es ging ja auch darum, Anweisungen zu geben, was passiert mit dem Tatort, wir müssen absperren, sucht euch 'n andren Ort, habt ihr ne Möglichkeit, und und und. Und dann iss jemand, der die Sprache spricht, brauch ich Ihnen nicht zu sagen, iss Gold wert“ (Hr Achterfeld, Z. 2129-2136).

Wenn Kolleg*innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen hinzugerufen werden können, werden Kommunikationsprobleme gelöst, wie im zitierten Beispiel deutlich wurde. Dass in so einem Fall – zumindest in der Behörde des Interviewten – nicht immer so schnell dolmetschende Kolleg*innen erreicht werden können, zeigt sich daran, dass Herr Achterfeld von „Glück“ (Z. 2130) spricht.

Der Nutzen, den viele mehrsprachige Kolleg*innen mitbringen, wird jedoch nur unter Einschränkungen begrüßt, so betonte Herr Otto: „OBWOHL ich auch sagen muss ähm, (2) man darf es nicht überreizen“ (Z. 1249). Diese mehrfach im Interview wiederholte Einschränkung („man darf es nicht überreizen“) bezieht sich darauf, der Migrationsbevölkerung nicht den Eindruck zu vermitteln, sie bräuchte kein Deutsch lernen, weil die Polizei mehrsprachig sei.

„Aber ähm, ich sag, man muss schon kucken, dass es halt nicht zu viel wird, weil man wie gesagt meiner Meinung nach dem polizeilichen Gegenüber, den Bürgern ähm, symbolisiert, pass auf, ähm, da gibt's genug Türken, geh doch einfach zur Polizei, ihr braucht gar kein Deutsch lernen, da sind genug Türken, die auch Türkisch sprechen. Und ich würd's aus Grundsatzprinzip auch nicht machen“ (Hr Otto, Z. 1328-1333).

Dass hier ein „Grundsatzprinzip“ als Handlungsorientierung genannt wird, verdeutlicht, dass es hier nicht mehr um pragmatische Lösungen im Arbeitsalltag geht, sondern um eine übergeordnete Regel – welche in diesem Fall ein Zeugnis für die Verstrickung in den Integrationsdiskurs¹⁶⁸ aufzeigt.

Insgesamt wird die Notwendigkeit zusätzlicher (also über die Amtssprache Deutsch hinausgehender) Sprachkenntnisse im polizeilichen Arbeitsalltag deutlich. In diesem Punkt zeigt sich ein umfassender Konsens quer durch das empirische Material. Beim Umgang mit dieser Notwendigkeit werden zwei unterschiedliche Wege in der Praxis sichtbar: (1) Das Verlagern der Verantwortung für die Kommunikation auf das polizeiliche Gegenüber. (2) Die Übernahme der Kommunikation mittels (teilweise unzureichender) eigener oder kollegialer Ressourcen. Beide Wege zeugen von einer Überforderung mit der Mehrsprachigkeit in der Gesellschaft, wenn die polizeilichen Ressourcen für die Kommunikation nicht ausreichen bzw. nur als Notlösung¹⁶⁹ fungieren. Parallel zu den beiden Umgangsweisen im Arbeitsalltag zeigen sich zwei Orientierungen: Auf der einen Seite die Anerkennung und auf der anderen Seite die Abwehr von Mehrsprachigkeit in Verbindung mit der Orientierung am Integrationsdiskurs. Letztere kann als Versuch interpretiert werden, Handlungssicherheit in der postmigrantischen Gesellschaft zu behalten bzw. wiederzuerlangen, indem am Monolingualismus (also an der Amtssprache Deutsch) im polizeilichen Arbeitsalltag festgehalten wird. Für die der deutschen Sprache nicht mächtige Bevölkerung bedeutet es, dass sie trotz Bemühungen auf polizeilicher Seite, im Vergleich zur deutschsprachigen Bevölkerung, Diskriminierung erfährt.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Der Integrationsdiskurs konstruiert u. a. die „Notwendigkeit, die deutsche Sprache zu lernen, wenn man in Deutschland lebt [...] als unhinterfragbare Norm“ und produziert damit „diskursives Wissen über die zwin- gende Notwendigkeit des Erlernens der deutschen Sprache“ (Becker 2018: 171).

¹⁶⁹ Bei den als „Notlösung“ bezeichneten technischen Hilfsmitteln (Übersetzungssapps) handelt es sich streng- genommen nicht um polizeiliche, sondern um private Ressourcen einzelner Polizist_innen, die aus Mangel an polizeilichen Ressourcen eingesetzt werden.

¹⁷⁰ Auch für migrantisch gelesene Polizist_innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen entstehen aus der Not- wendigkeit, diese im Arbeitsalltag einzusetzen, Konsequenzen, die im Kapitel 11.1 thematisiert werden.

9.2 Konstruktion der ‚Anderen‘ durch diskursive Verstrickungen

Menschen können auf unterschiedliche Art und Weise in (auch sich widersprechende) Diskurse verstrickt sein. Mit diskursiven Verstrickungen ist die (beinahe) vollständige Verinnerlichung gesellschaftlicher Wissensbestände gemeint, welche den Kernaussagen eines Diskurses entsprechen (vgl. Jäger/Zimmermann 2010: 43). Bzgl. Kommunikation und Sprache konnte bereits eine Verstrickung in den Integrationsdiskurs gezeigt werden. Im Folgenden werden weitere diskursive Verstrickungen thematisiert, die sich zumeist durch „rassistisches Wissen“ (Terkessidis 2004: 10) auszeichnen. Dazu gehören eine Homogenisierung, Polarisierung sowie eine implizite Hierarchisierung von Menschengruppen, die mit der Konstruktion „der Westen und der Rest“ (Hall 1994) beschrieben werden können. Diese Konstruktion findet sich bspw. in den folgenden Zitaten eines Polizisten wieder:

„[D]ie meisten jesidischen Frauen sehen sehr westlich gekleidet aus, es gibt *aber* ganz, ganz starre ähm, Regeln innerhalb dieser jesidischen Kulturgruppe (Hr Beck, Z. 1996-1997; Hervorhebung AG).

„Also, so westlich, wie die teilweise auftreten, so archaisch sind *noch* die/ äh, iss der Glaube noch, insbesondere auf den Ehrbegriff“ (Hr Beck, Z. 2014-2015, Hervorhebung AG).

In den Zitaten baut Herr Beck einen Gegensatz auf. „Westliche Kleidung“ scheint für ihn mit „westlichen“ Werten einherzugehen, die er in Gegensatz zu den starren Regeln setzt, die er der „jesidischen Kulturgruppe“ zuschreibt. Das Wort „noch“ im zweiten Zitat verweist darauf, dass er von einer (linearen) Entwicklung ausgeht, bei der das Archaische mit der Zeit verschwinden müsste. Es wirkt für ihn unpassend, dass das äußere Erscheinungsbild sehr „westlich“ ist, man also das Archaische nicht äußerlich ablesen kann. Dass die Werte einer Person nicht an ihrer Kleidung erkennbar sind, scheint Herrn Beck zu stören. Denn so ist es nicht mehr möglich das potenzielle Verhalten einer Person mit einem Blick auf die Kleidung zu kategorisieren. Was als „westlich“ kategorisiert wird und was nicht, gehört zum gesellschaftlich tief verankerten rassistischen Wissensbestand und geht mit einer Homogenisierung und Polarisierung einher (vgl. Hall 1994: 137–179).

Rassistisches Wissen zeigt sich auch an anderen Stellen im Material – und zwar gerade auch dann, wenn eine migrationsbedingte Vielfalt innerhalb der Polizeibehörde als etwas Positives betrachtet wird, da die Polizei davon profitieren könne:

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

Die Metaphorik des Tickens kann mit einer Uhr, die gleichmäßig und kontinuierlich tickt, assoziiert werden. D. h. wenn darüber gesprochen wird, dass bestimmte Menschen auf eine bestimmte Art und Weise „ticken“ und dieses Ticken für Verhaltensweisen bzw. Eigenschaften und/oder Charakteristika steht, so werden diesen Menschen un- oder zumindest nicht ohne weiteres veränderliche sowie vorhersagbare Verhaltensweisen unterstellt. Dies geht mit der Vorstellung in sich homogener Gruppen einher. Dabei zeigt sich ein essentialistisches Denken entlang der Kategorisierung in Nationalitäten, wenn der Herr Urbanski äußert, dass „Russen“ anders „ticken“ würden als „Syrer“ (Z. 640-641). Dass hier überwiegend Nationalitäten genannt werden, die diskursiv mit Geflüchteten verknüpft sind, dürfte damit erklärbar sein, dass der Aufenthalt dieser Menschen im Stadtteil, in dem die Polizeiwache steht, zum Erhebungszeitpunkt relativ neu ist, während dort bereits seit längerem viele Migrant*innen aus Russland leben. Neben dem genannten Vergleich von Menschen auf Basis ihrer Nationalität wird zudem davon ausgegangen, dass grobe Informationen über das Herkunftsland (z. B. die politische Lage dort) bzw. dass jemand aus einem Kriegsgebiet kommt,

dabei helfen den Menschen einzuschätzen. Hier wird die Essentialisierung mit Zusatzinformationen ergänzt, verbleibt jedoch durch die Vereinfachung auf einer pauschalisierenden Ebene.

Auch in anderen Interviews werden Zusatzinformationen (bspw. über Wohnverhältnisse) zusammen mit rassistischen Wissensbeständen als Hintergrundwissen herangezogen. Ein prägnantes Beispiel ist die folgende Interviewpassage, in der nach der Erklärung, dass es aufgrund beengter Wohnverhältnisse und (unterstelltem) ausuferndem Alkoholgenuss zu häufigen Auseinandersetzungen unter osteuropäischen Arbeitsmigrant*innen kommt, geäußert wird:

„[E]s iss jetzt kein Geheimnis, dass in Polen beispielsweise auch relativ viel Wodka konsumiert wird, in ner andern Form als wir den konsumieren, oder ner anderen Menge, als wir den konsumieren“ (Hr Beck, Z. 1934-1936).

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

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

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

Wie schon bei den vorherigen Beispielen geht es auch hier darum, das Verhalten von Menschen, die auf Basis einer bestimmten Gemeinsamkeit zu einer Gruppe zusammengefasst werden, zu verstehen und zu erklären. Während bei den Zitaten zuvor primär Nationalität und Kultur sowie entsprechende Stereotype zur Erklärung genutzt wurden, werden hier die prekären Wohn- und Arbeitsbedingungen der polnischen Leiharbeiter fokussiert. Dieser Fokus und die Abkehr von einer essentialisierenden Begründung werden durch den (fiktiven) Vergleich mit der Eigengruppe („deutsche Männer“) verstärkt, denn als unterscheidender Faktor stehen damit nicht die Nationalität oder Kultur, sondern die (ökonomischen) Lebensbedingungen im Raum.¹⁷¹

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es in den analysierten Beispielen darum geht, das Verhalten von migrantisch wahrgenommenen Menschen zu verstehen. Als Erklärung werden u. a. Kriterien wie (zugeschriebene) Kultur und Nationalität verwendet. Diese Erklärungsansätze führen zu einer Essentialisierung. Insgesamt kann anhand der analysierten Interviewpassagen (mit Ausnahme des letzten Zitats) die Verstrickung in einen Diskurs identifiziert werden, der zwischen einem ‚Wir‘ und einer diesem ‚Wir‘ als anders bzw. als entgegengesetzt konstruierten Gruppe unterscheidet. Diese Gruppe wird durch eine andere Nationalität, Kultur, Religion oder eine Überschneidung dessen konstruiert. Die Beispiele haben gezeigt, dass *rassistisches Wissen* auch dann

¹⁷¹ Ob dieser Fokus die Gefahr birgt, dass klassistische Erklärungen anstelle oder zusammen mit rassistischen Erklärungen genutzt werden, bedarf weiterer Analysen.

(re-)produziert werden kann, wenn migrationsbedingte Vielfalt (in der Polizei) befürwortet wird und ein Interesse besteht, etwas über das Leben von Menschen mit (eigener oder familiärer) Migrationserfahrung zu erfahren. Die herausgearbeiteten diskursiven Verstrickungen stehen nicht für sich alleine, vielmehr zeigt sich im empirischen Material, dass Polizist*innen nach (einfachen) Erklärungen in einer zunehmend diversifizierten Gesellschaft suchen. Betrachtet man die hier durchgeführte Analyse vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus Kapitel 8, so wird deutlich, dass in der Praxis der Streifenpolizei v. a. (aber nicht ausschließlich) ‚interkulturelle Kompetenz‘ im Sinne eines Kennenlernens der ‚Anderen‘ Anwendung findet.

9.3 Kulturalisierung von Erfahrungswissen

Erfahrungen, sowohl eigene als auch die von Kolleg*innen, sowie Berichte über Erfahrungen Dritter, spielen eine wichtige Rolle in der Polizei. Abdul-Rahman et al. (2020: 33) sprechen in diesem Zusammenhang von „Erfahrungswissen“, welches zu einem wesentlichen Teil polizeiliches Handeln bestimmt. Erfahrungswissen hat generell einen hohen Stellenwert in der Polizei, da es in einem von Erwartungsunsicherheit¹⁷² geprägten Arbeitsalltag dabei hilft, verschiedene Situationen einzuordnen und entsprechende Entscheidungen zu treffen. Dass die Polizei in schlecht einschätzbaren Situationen auf Vorannahmen zurückgreift, um eine gewisse Handlungssicherheit herzustellen, ist zunächst weder polizeispezifisch noch ungewöhnlich, da Vorannahmen in Form von Typisierungen zum Funktionieren der Sozialwelt dazugehören (vgl. Berger/Luckmann 2007).

In einer zunehmend diversifizierten Gesellschaft stößt der Rückgriff auf innerhalb der Behörde tradiertes Erfahrungswissen an seine Grenzen. Entsprechend ist im Feld eine Ergänzung von Erfahrungswissen mit ‚interkultureller Kompetenz‘ im Sinne eines Kennenlernens der ‚Anderen‘ (s. dazu Kapitel 8.1) zu finden. Die folgende Darstellung zeigt auf, wie innerhalb der Streifenpolizei versucht wird, neues Erfahrungswissen im Umgang mit einer migrantisch geprägten Bevölkerung zu generieren und welche Rolle dabei diskursive Verstrickungen (s. dazu Kapitel 9.2) in „rassistisches Wissen“ (Terkessidis 2004: 10) spielen.

In den analysierten Interviews zeigt sich der hohe Stellenwert von Erfahrungen sowohl im Bereich des Streifendienstes als auch bei Fortbildungen.¹⁷³ So berichtet ein Polizist, der u. a. Fortbildungen zu ‚interkulturellen Themen‘ durchführt, dass seine frühere Arbeit im Basisdienst und die weiteren Erfahrungen in anderen Abteilungen dazu führen, dass er bei der Vermittlung seiner Themen ernster genommen wird als jemand, der völlig unbekannt ist und der keine Arbeitserfahrung „auf der Straße“ (Hr Groß, Z. 525-529) gesammelt hat. Arbeitserfahrungen dienen in diesem Fall als Bestätigung von Authentizität. Herr Groß erklärt auch, dass er sich zurückhält, unangemessene Äußerungen von Polizist*innen aus dem Basisdienst als No-Go abzutun, „weil, steht mir nicht zu, die machen ihre Erfahrungen auf der Straße“ (Z. 541). Hier wird deutlich, dass Erfahrungen, die im direkten Kontakt mit der Bevölkerung gemacht werden, im polizeilichen Elementardiskurs eine besondere Bedeutung zugeschrieben wird.

¹⁷² Erwartungsunsicherheit bezieht sich in erster Linie auf die Arbeit der Streifenpolizei, welche das polizeiliche Gegenüber „jeweils situativ und interaktiv“ (Wilz 2012: 126) bestimmen muss, da nicht immer direkt ersichtlich ist, ob es sich beim polizeilichen Gegenüber um eine geschädigte, eine unbeteiligte, eine tatverdächtige oder eine beobachtende Person (Zeuge_Zeugin) handelt. Auch in den analysierten Interviews lassen sich Hinweise auf eine Erwartungsunsicherheit finden, wenn bspw. darüber gesprochen wird, dass der notwendige Grad der „Eigensicherung“ (Hr Groß, Z. 1214) zunächst hoch angesetzt wird, da nicht sofort deutlich sei, ob das Gegenüber eine Gefahr darstellen könnte.

¹⁷³ Über weitere Bereiche können keine Aussagen getroffen werden, da nur die zwei genannten Bereiche untersucht wurden.

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

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

In dem Zitat wird deutlich, dass Erfahrung der entscheidende Punkt ist. Wer viel Erfahrung hat, dem wird auch das Anlernen von jüngeren Kolleg*innen zugetraut. Dass sich letztere „entwickeln lassen“ sollen, deutet auf eine hohe Bedeutung des Lernens aus Erfahrungen nach Abschluss der Ausbildung hin.¹⁷⁴ Hier sowie in den folgenden Beispielen zeigt sich, dass die Weitergabe von Erfahrungen als Routine und damit als eine nicht-diskursive Praktik in der Polizei begriffen werden kann.

Die Weitergabe von Erfahrungen dient auch dazu, die Arbeit der Kolleg*innen zu erleichtern. Eine Erfahrung steht dabei nicht als einzelnes Ereignis für sich, sondern aus ihr wird durch die Weitergabe an Kolleg*innen ‚Wissen‘ generiert:

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

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

„So iss der Kreis auch eigentlich immer gegeben, dass man also nie (.) hier, du musst mal erstmal deine Erfahrungen hier machen, sondern pass auf, da wohnen sozial Schwache in dem Bereich, da wohnen äh, viele Russen, da wohnen viele ähm, aus, aus äh, Russlanddeutsche, die muss man auch betrachten, die sind auch anders, die heißen plötzlich äh, alle Gerald oder Manfred und haben ‘n russischen Nachnamen, man wundert sich, wie kommen die auf den Namen Manfred, (unv. #01:07:03#) ähm, ja, und äh, wo treffen die sich, was machen die, was haben die denn für‘ne Religion, und und warum laufen die in Schwarz rum und so“ (Hr Urbanski, Z. 865-872).

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

¹⁷⁴ Rafael Behr verdeutlicht dies mit dem „oft zitierte[n] Spruch ‚Jetzt vergiss erst mal alles, was Du auf der Schule gelernt hast, wir zeigen Dir jetzt, wie Polizei tatsächlich funktioniert‘“ und spricht in diesem Zusammenhang auch von „Praxiswissen“ (Behr 2017a: 306, 307).

Zusammenhang stellt sich die Frage, ob unerfahrene Personen dazu angehalten werden, sich entsprechend den von dienstälteren Kolleg*innen gemachten Erfahrungen zu verhalten, weil sie ansonsten sich und auch ihre Kolleg*innen in Gefahr bringen könnten (da Erwartungsunsicherheit von den interviewten Polizist*innen zumeist mit einer Gefährdung der eigenen Person in Verbindung gebracht wird (s. Fußnote 172)).

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

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

Hier zeigt sich zunächst, dass ein Bewusstsein dafür da ist, dass aus Erfahrungen nicht per se verallgemeinerbares ‚Wissen‘ zur Weitergabe an Kolleg*innen generiert werden kann. Es bleibt offen, ob hier vor dem Risiko, durch Pauschalisierungen Stereotype zu befeuern, gewarnt wird oder, dass man den Kolleg*innen inadäquate Informationen gibt, die ihnen nicht helfen bzw. diese womöglich sogar in Gefahr bringen. Der zweite Teil des Zitates verdeutlicht, dass zusätzlich zum Erfahrungswissen (von einem „Ethnologen“) erworbenes Hintergrundwissen über ‚Andere‘ (s. dazu Kapitel 8.1) als nützlich für die Arbeit empfunden wird, weil es pauschalisierende Äußerungen („die sind so und so“) und damit eine vermeintliche Handlungssicherheit ermöglicht.

Zur Generierung von neuem Erfahrungswissen werden auch dienstjüngere migrantisch wahrgenommene Kolleg*innen herangezogen:

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

Der als türkisch kategorisierte Kollege erfüllt im Rahmen eines Polizeieinsatzes in einem türkischen Döner-Imbiss eine spezifische Zusatzaufgabe.¹⁷⁵ Er soll ‚Wissen‘ generieren, das den Kolleg*innen in der Zukunft die Arbeit erleichtern soll, weil sie dann bei der Kategorisierung des polizeilichen Gegenübers als „Türke“ auf das abgespeicherte ‚Wissen‘, wie „Türken“ „ticken“, zurückgreifen können.

Das tatsächliche Handeln ist nicht ausschließlich durch diese Kategorisierungen und das dazugehörige ‚Wissen‘ bestimmt; das wäre eine zu einfache Erklärung. Allerdings stehen sie als situationsübergreifender Deutungsrahmen zur Verfügung und bieten einen Orientierungsrahmen für polizeiliches Handeln, insbesondere bei anlassunabhängigen Kontrollen, also dann wenn keine anderen kontext- oder situationspezifischen Informationen verfügbar sind (vgl. Jacobsen 2015a: 48–49).

¹⁷⁵ Welche Auswirkungen die Kulturalisierung von Erfahrungswissen mit dem polizeilichen Gegenüber auf die Erwartungen an und den Umgang mit entsprechend kategorisierten Kolleg_innen hat, wird im Kapitel 10.1.2 thematisiert.

Wie solche Orientierungsrahmen aussehen können und in welchen Kontexten sie geschaffen werden, wird im folgenden Unterkapitel thematisiert.

Insgesamt zeigt sich, dass die Weitergabe von Erfahrungswissen als Routine polizeilicher Arbeit und damit als nicht-diskursive Praktik eingeordnet werden kann. Gleichzeitig wirkt *rassistisches Wissen* (als Teil des strukturellen Rassismus, s. dazu Kapitel 2.4) durch Verstrickungen in rassistische Diskurse und damit einhergehende Kategorisierungen von Menschen. Das Zusammentreffen dieser Aspekte stellt einen Nährboden für institutionellen Rassismus dar, wenn Erfahrungswissen in pauschalisierender Form routiniert weitergegeben und als Handlungsgrundlage genutzt wird. Die Kulturalisierung von Erfahrungswissen kann ähnlich wie das Festhalten an der Amtssprache Deutsch als Versuch, die Handlungssicherheit in der postmigrantischen Gesellschaft nicht zu verlieren, verstanden werden.

9.4 Kontrolle der ‚Anderen‘ und der Außendarstellung (Racial Profiling)

Racial Profiling ist eine diskursiv umkämpfte Praxis; dies zeigt sich bereits in der Definition: Während für die Bundesregierung Racial Profiling nur dann vorliegt, wenn die Kontrolle *allein* auf ethnischen Merkmalen basiert, reicht es nach anderer Ansicht aus, „wenn die zugeschriebene Herkunft als ‚eines von mehreren Kriterien‘“ (Herrnkind 2014: 37) relevant wird.¹⁷⁶ Racial Profiling tritt insbesondere im Rahmen verräumlichten polizeilichen Handelns auf (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020: 36; Belina/Wehrheim 2020; Brauer et al. 2022), bei dem bestimmte öffentliche Räume (bspw. ein Park, einige Straßenzüge, ein zentraler Platz etc.) als besonders „kriminalitätsbelastet“ (Berlin) oder „gefährlich“ (NRW) – im Folgenden GKO¹⁷⁷ – konstruiert werden. Diese Definition erlaubt anlassunabhängige¹⁷⁸ Kontrollen, die in Verbindung mit Erfahrungswissen zu Racial Profiling führen können. Wie genau dieser Mechanismus funktioniert, wird im Folgenden beschrieben. Dabei wird auch thematisiert, wie Racial Profiling in der Polizei (de-)legitimiert und geleugnet wird, d. h. es geht in diesem Kapitel nicht nur um die Kontrolle der ‚Anderen‘, sondern auch um die Kontrolle der Außendarstellung. Wie beide Aspekte zusammenhängen illustriert das folgende Beobachtungsprotokoll aus einem Workshop zu ‚interkultureller Kompetenz‘:

„Der Workshopleiter berichtet von einem zurückliegenden Polizeieinsatz [an einem als GKO gelabelten Ort]. Dort waren junge Polizist*innen (in der Ausbildung?) mit einem Anleiter unterwegs und sollten Kontrollen wegen BtM-Verdacht¹⁷⁹ durchführen. Der Anleiter habe ihnen vorher gesagt: ‚Heute machen wir die N[...] platt, alle Schwarzen sind so...‘. Als einer der jungen Polizist*innen jemanden festnimmt, wird er von einem Passanten (der ein Journalist gewesen ist) nach dem Grund der Festnahme gefragt und wiederholt den Satz. Daraufhin gibt es einen großen Skandal in der Presse. Später wird dem polizeiintern nachgegangen und man findet heraus der Jüngere hat es nur so gesagt, aber der ältere, höherrangige Polizist hat auch so gedacht. Als Schlussfolgerung aus dieser Geschichte betont der Referent, dass man auf die Sprache achten muss, da sonst Denken zu Handeln wird“ (Beobachtungsprotokoll #2c4).

Das vom polizeilichen Workshopleiter genutzte Beispiel verweist auf offenen und direkten Rassismus eines Vorgesetzten. Dessen Rassismus entfaltet sich in der Anleitung der dienstjüngeren Kol-

¹⁷⁶ Letztere Definition wird auch in dieser Arbeit verwendet. In diesem Kapitel geht es nur um Racial Profiling in Form von Kontrollen im öffentlichen Raum zum Erhebungszeitpunkt (für die historische Perspektive sowie für Racial Profiling als Kontrolle von Menschen in halb-öffentlichen und privaten Räumen, s. Kapitel 7.1).

¹⁷⁷ Um eine bessere Anonymisierung zu gewährleisten, nutze ich GKO als bundeslandübergreifende Abkürzung für einen als gefährlich oder kriminalitätsbelastet konstruierten Ort.

¹⁷⁸ Synonym wird auch der Begriff *verdachtsunabhängige Kontrollen* genutzt, weil kein konkreter Verdacht gegen die kontrollierte Person (also keine Fahndung o. ä.) vorliegt. Da es sich nicht um eine Zufallskontrolle handelt, besteht dennoch ein Verdacht gegen eine konstruierte Gruppe, zu der die Person gezählt wird. Daher nutze ich die Bezeichnung *anlasslose Kontrollen*.

¹⁷⁹ BtM ist eine Abkürzung für Betäubungsmittel.

leg*innen, die seine rassistische Anweisung in die Tat umsetzten und einer außenstehenden Person unreflektiert als Begründung nannten, was einen öffentlichen Skandal nach sich zog. Dieses Beispiel sollte im Workshop eine doppelte Botschaft vermitteln: *Seid nicht rassistisch und blamiert uns nicht*. Hier hängt Racial Profiling als Kontrolle der ‚Anderen‘ mit der Kontrolle der polizeilichen Außendarstellung unmittelbar zusammen. Außerdem wird deutlich, dass als Ursache für Racial Profiling lediglich der individuelle Rassismus des Vorgesetzten begriffen wird.

Im Folgenden liegt der Fokus darauf, Racial Profiling nicht als Ausdruck individuellen, sondern institutionellen Rassismus zu analysieren. Als Datengrundlage werden Interviews herangezogen. An diesen kann man einhergehend mit der Analyse der Kontrolle der Außendarstellung, welche auf diskursive Kämpfe um Racial Profiling verweist, die mit Racial Profiling in Verbindung stehenden Objektivationen sowie diskursive und nicht-diskursive Praktiken besonders gut herausarbeiten.

Im Hinblick auf den Fokus auf die Außendarstellung ist der Kontext der Erhebung besonders relevant: Racial Profiling war kein primäres Thema des Forschungsprojekts, in dessen Rahmen die in dieser Arbeit genutzten Interviews erhoben wurden. Entsprechend gab es in den meisten Interviews keine direkten Fragen zu diesem Thema – auch weil die Befürchtung bestand, damit bei den Interviewten das Gefühl angegriffen zu werden, auszulösen und so den weiteren Interviewverlauf oder gar den Feldzugang insgesamt negativ zu beeinflussen. Einige der Interviewten sprachen das Thema von selbst im Laufe der Interviews an, in einigen der späteren Interviews hatte ich beziehend auf zum Erhebungszeitpunkt aktuelle diskursive Ereignisse (wie die BLM-Proteste) Racial Profiling als Thema eingebracht.¹⁸⁰

Aus den Interviews ergeben sich unterschiedliche Darstellungsweisen, die jedoch durch die Gemeinsamkeit geprägt sind, dass Racial Profiling als ein Phänomen eingeführt wird, das der Polizei von außen vorgeworfen wird. Wie erwartet, scheint das Thema ein wunder Punkt im Feld zu sein, was sich u. a. am Sarkasmus von Herrn Krug äußert, wenn er Racial Profiling einführt als „'n schönes Thema, [...], ne. Iss ja auch so'n Lieblingsthema von vielen Menschen, dass der Polizei von vornherein äh, fremdenfeindliches Gedankengut unterstellt wird“ (Hr Krug, Z. 623-625). Racial Profiling wird auch als „das klassische Problem, mit dem wir häufiger konfrontiert werden“ (Hr. Kreß, Z. 281-282) beschrieben. Eine Konfrontation deutet auf eine Verteidigungsposition hin, die Polizei wird also zur Rede gestellt und soll sich zu dem Vorwurf äußern. Gemeint sind Beschwerden aus der Bevölkerung und von NGOs, aber auch Berichtspflichten gegenüber der politischen Verwaltung „was wir, sage ich mal, dafür tun, um halt Racial Profiling, ähm, vorzubeugen“ (Fr Atay, Z. 495-496).

Gleichzeitig wird betont, dass es sich nur um individuelles Fehlverhalten einzelner Polizist*innen handele und der Fehler nicht in der Institution der Polizei zu suchen sei. Eine exemplarische Äußerung dazu wäre: „wobei ich da sagen muss, also im Großen und Ganzen, ähm, sind das, äh, wirklich Einzelfälle, ähm, genau“ (Fr. Atay, Z. 389-390). Entsprechend hält auch Herr Kreß Kontrollen, die *nur* aufgrund der Hautfarbe erfolgen für „Einzelfälle, die wir eigentlich gar nicht haben wollen“ (Z. 986-967); er würde seine „Hand dafür ins Feuer legen“ (Z. 292), dass ihr Anteil „verschwindend gering“ (Z. 293) sei. D. h. die Existenz rassistischer Kontrollen wird nicht komplett ausgeschlossen, aber durch die verwendete Redewendung (Hand ins Feuer legen) wird der Eindruck erzeugt, dass man der Polizei vertrauen könne, dass solche Kontrollen kaum vorkämen. Diese Argumentation

¹⁸⁰ Die für dieses Kapitel ausgewerteten Interviews wurden im Zeitraum zwischen Dezember 2018 und Oktober 2020 geführt. Im Sommer 2020 fanden nach dem Mord an dem Afroamerikaner George Floyd in Minneapolis (USA) auch in Deutschland zahlreiche Proteste der Black Lives Matter (BLM) Bewegung statt, die sich gegen rassistische Polizeigewalt richteten. Racial Profiling wurde sowohl im Zuge dieser Proteste zu einem diskursiven Ereignis als auch durch die Ablehnung einer wissenschaftlichen Studie zu Racial Profiling durch den damaligen Bundesinnenminister Seehofer mit der unschlüssigen Begründung: Racial Profiling sei verboten und bräuchte daher nicht untersucht werden (vgl. Heidemann 2021: 124).

entspricht der „Einzelfall-These“ – einer bekannten polizeilichen Abwehrstrategie (vgl. Heitmeyer 2022: 567).

Eine andere polizeiliche Verteidigungsposition wird insbesondere im folgenden Zitat deutlich:

„[I]ch nehm mir jetzt ja nicht jemanden aufgrund seiner Hautfarbe oder, sondern in der Regel - ich bin als Polizeibeamter natürlich ans Gesetz gebunden - aufgrund seines Verhaltens. [...] Also wenn ich jetzt jemanden festnehme als Polizeibeamter, weil, ähm, mir ein Ladendiebstahl angezeigt wird, ja, dann nehme ich ihn fest, weil mir ein Ladendiebstahl angezeigt wird und nicht, weil er schwarz ist“ (Hr Fern, Z. 992-998).

Der Bezug auf das Gesetz wirkt hier wie eine Universalabsicherung: Wenn Festnahmen nur aufgrund des Verhaltens erlaubt sind, dann erfolgen sie auch nur auf dieser Basis; diese Argumentation entspricht der (in Fußnote 180 erwähnten) Argumentation des ehemaligen Bundesinnenministers Seehofer. Zur Untermauerung seiner Position nennt Herr Fern als Beispiel für einen Festnahmegrund „Ladendiebstahl“ und stellt dem „weil er schwarz ist“ entgegen. Mit dieser Gegenüberstellung wird versucht, von vornerein den Wind aus den Segeln zu nehmen, indem phänotypische Merkmale als Festnahmegrund ausgeschlossen und Straftaten in den Vordergrund gerückt werden. Ähnlich verhält es sich in einem anderen Interview, bei dem eine Person als Beispiel genannt wird, die sich nachts mit einem Brecheisen an Balkonen herumschleicht. Wenn diese Person kontrolliert wird, erfolge dies wegen des verdächtigen Verhaltens und nicht, weil die Person ggf. „eine Hautfarbe [hat], die anders ist als weiß“ (Hr Kreß, Z. 288-289). Das von Herr Kreß aufgeführte Beispiel weckt die Assoziation eines Einbruchs. Er beschreibt also verdächtiges Verhalten, das unabhängig vom Erscheinungsbild der Person so wirkt, als ob eine kriminelle Handlung kurz bevorsteht. Auf die in der öffentlichen Debatte um Racial Profiling typischen Fälle – nämlich anlasslose Kontrollen – geht er nicht ein. Diese werden hingegen im folgenden Zitat thematisiert:

„[W]ir sind ja ans Gesetz gebunden. Und ich kann jetzt nicht einfach, ich kann nicht einfach eine Person beispielsweise kontrollieren, wie ich möchte, weil, ähm, wenn ich mich jetzt zum Beispiel außerhalb eines [GKO] befinde, dann müssten schon irgendwie Tatsachen dafür sprechen, dass entweder eine erhebliche Gefahr oder, ähm, von der Person ausgeht oder er eine Straftat begangen hat. Sonst darf ich ihn ja überhaupt nicht kontrollieren“ (Hr Fern, Z. 1000-1005).

Im Gegensatz zum zuvor thematisierten Beispiel eines Tatverdächtigen mit einem Brecheisen, wird hier mit dem Bezug auf gesetzliche Regelungen nur darauf eingegangen, was (nicht) erlaubt ist und das tatsächliche polizeiliche Tun außen vorgelassen. In der Äußerung wird versichert, dass Kontrollen nicht willkürlich erfolgen dürften, sondern es belastbarer Begründungen wie das Vorliegen einer Straftat (wie im zuvor genannten Beispiel mit dem Ladendiebstahl) oder einer „erhebliche[n] Gefahr“ bedarf. Gleichzeitig äußert der Interviewte, dass dies nicht an einem GKO gilt. An solch einem Ort

„sind natürlich die, die Kontrollmög/ oder die Kontrollmechanismen niedriger. Also, da, da reicht es, wenn die Person an diesem Ort verweilt, so. Aber nur, also ich würde jetzt ja nicht die Person kontrollieren, weil er jetzt eine andere Hautfarbe hat, sondern weil er sich an diesem Ort verweilt (Hr Fern, Z. 1010-1015).

Anhand der Zitate wird eine Abstufung deutlich: Außerhalb von GKO gäbe es kein Racial Profiling, weil es strenge gesetzliche Regelungen gibt, wer kontrolliert werden darf; an GKO sind diese Regelungen niedriger, dort wäre Racial Profiling also theoretisch möglich, aber es finde nicht statt, weil der Aufenthalt an dem Ort und keine rassifizierenden Merkmale Kontrollen begründen. Dass nicht allein die Anwesenheit zählt, sondern die Kontrollen sich auf bestimmte Personen fokussieren, zeigt sich u. a. anhand der von Herrn Krug gestellten rhetorischen Frage: „Und wenn ich halt feststelle, dass an (.) an DIESEM Ort MENSCHEN aus dem afrikanischen Kontinent Straftaten begehen,

[...] wen soll ich'n jetzt kontrollieren?“ (Hr Krug, Z. 636-639). Die Äußerung impliziert eine Verallgemeinerung von den bisher erfassten Tatverdächtigen auf alle Personen, die – auf Basis ihres phänotypischen Erscheinungsbildes – von der Polizei dem „afrikanischen Kontinent“ zugeordnet werden und sich an einem GKO aufhalten. Das individuelle Verhalten der Personen wird damit irrelevant; was zählt, ist die Anwesenheit an dem Ort sowie das rassifizierte Äußere.

Zur Begründung von Racial Profiling nutzt Herr Krug ein (fiktives) Beispiel als Vergleich, in dem dokumentiert wird, dass zwei ältere Menschen mit Rollatoren über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Ort Drogen verkaufen. „Es wird geschrieben, und man hat halt diese Erkenntnis. Jetzt frag ich, wen würden Sie denn kontrollieren, wenn Sie diese Erkenntnis haben?“ (Hr Krug, Z. 643-644). Dieser Vergleich ist sowohl im Hinblick auf die Bedeutung von ‚Wissen‘ als auch auf die Bedeutung symbolischer Kategorien aufschlussreich. Der Vergleich hat eine legitimierende Wirkung im Hinblick auf die Praxis des Racial Profiling, da anlassunabhängige Kontrollen theoretisch auch andere (konstruierte) Gruppen treffen könnten. Dass als Beispiel hierfür ältere Personen mit Rollatoren gewählt wurden, verstärkt diese legitimierende Wirkung, weil Alter hier als eine symbolisch weniger umkämpfte Kategorie begriffen wird als Hautfarbe.¹⁸¹ Hinzu kommt, dass es keine gravierenden Vorwürfe der Altersdiskriminierung gegenüber der Polizei zu geben scheint, im Gegensatz zu Rassismuskorruptionen, die u. a. im selben Interview genannt werden. Gleichzeitig erscheint die geschilderte Szene nicht plausibel, weil ältere Menschen, v. a. mit Rollatoren, im Interdiskurs als hilfsbedürftig bzw. als besonders verwundbare Opfer von Kriminalität und nicht selbst als kriminell wahrgenommen werden. Damit verdeutlicht das gewählte Beispiel die Bedeutung der von der Polizei erstellten Kriminalitätsstatistik, welche als Grundlage für die Definition eines Ortes als „gefährlich“ bzw. „kriminalitätsbelastet“ dient. Die Statistik wird als etwas Objektives und nicht Hinterfragbares dargestellt. Man handelt also nicht auf Grundlage subjektiver Vorurteile (ältere Menschen mit Rollatoren = Drogenhändler*innen), sondern auf Grundlage der ‚objektiven‘ Statistik. Überträgt man das Beispiel auf das ursprüngliche Thema, wird Racial Profiling als eine effiziente/logische/plausible/rationale polizeiliche Strategie dargestellt, die auf objektiviertem ‚Wissen‘ in Form der Kriminalitätsstatistik beruht. Die Kriminalitätsstatistik stellt dispositivanalytisch betrachtet eine Objektivierung dar.

Entsprechend weist Herr Krug Vorwürfe von Rassismus mit der Argumentation zurück, die Vorwürfe würden nur Leute machen, die sich nicht damit auseinandergesetzt haben, was ein GKO sei bzw. wie dieser zu solch einem deklariert wird. Dies geschehe nicht von heute auf morgen,

„sondern über'n gewissen Zeitraum werden bestimmte Straftaten festgestellt. Diese Straftaten werden in Tätigkeitsberichten, wenn es Feststellungen sind und Strafanzeigen und Straftaten sind, verschriftet, über einen Zeitraum X, und irgendwann sagt man, okay, hier iss'n [GKO]“ (Hr Krug, Z. 631-634).

Aus dieser Argumentation kann abgeleitet werden, dass Personen, die die Logik des polizeilichen Handelns nachvollziehen können, der Polizei wegen Racial Profiling an einem GKO keine Rassismuskorruptionen machen würden. Es zeigt sich, dass die Vermittlung von Wissen über die polizeiliche Arbeit als sinnvoller Aspekt bei der (weiter unten ausführlicher thematisierten) Verbesserung des polizeilichen Images gesehen wird.

Im Gegensatz dazu äußert sich Herr Voß nicht zu Vermittlung von Wissen nach außen, sondern zur innerpolizeilichen Verfestigung und Reflexion von Wissensbeständen:

¹⁸¹ Eine Untersuchung der Intersektion dieser (und weiterer) Klassifikationen (insbesondere Gender) wäre aufschlussreich, war jedoch mit dem in dieser Arbeit begrenztem Material im Hinblick auf Racial Profiling nicht möglich.

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

Aus dem Zitat geht hervor, dass die eigene Arbeit dann als erfolgreich wahrgenommen wird, wenn durch einen „Treffer“ die eigenen Vorbehalte bestätigt werden (in diesem Fall also, wenn man bei „Schwarzen“ Drogen aufgefunden hat). Werden bestimmte Personen aufgrund von „Vorbehalten“ im Vergleich zur restlichen Bevölkerung öfter kontrolliert, können durch die überdurchschnittlichen Kontrollen auch mehr „Treffer“ in dieser Gruppe verzeichnet werden. Der Erfolg tritt im Sinne einer *selbsterfüllenden Prophezeiung* (Merton 1948) auf. Die so erzielten Ergebnisse fließen dann in die Kriminalitätsstatistik ein und stellen die Grundlage für zukünftige Kontrollen dar (s. o.). Weiterhin werden in der zitierten Passage zwei mögliche Begründungen von Racial Profiling diskutiert: Bei der erstgenannten handelt es sich um eine rassistische Verallgemeinerung, nach der „alle Schwarzen“ mit Drogen handeln würden; diese weist Herr Voß mit der Erläuterung der zweiten Möglichkeit zurück: Nein, aber es lohne sich, gezielt nach Drogenhändler*innen in Gruppen zu suchen, die sich auf eine bestimmte Art und Weise aufhalten und überwiegend aus „Menschen mit dunkler Hautfarbe“ bestehen. Während in der ersten Begründung die Rassifizierung der alleinige Grund für eine Kontrolle ist, kommt bei der zweiten Begründung ein nicht näher definiertes Gruppenverhalten hinzu, wobei auch hier die Rassifizierung ein entscheidendes Kriterium darstellt. Herr Voß führt fort, dass „diese Vorbehalte“ (also der Bezug auf die Hautfarbe) auf ihre Entstehung und ihren Nutzen hin reflektiert werden sollten. Da diese Vorbehalte aber die polizeiliche Arbeit erfolgreich machen (weil man überdurchschnittlich viele Treffer hat, wenn man bestimmte Bevölkerungsteile überdurchschnittlich oft kontrolliert), stellt sich die Frage unter welchen Umständen es (aus Polizeiperspektive) Sinn machen würde, die sich als erfolgreich erweisenden Kontrollen zu reflektieren und daraufhin zu ändern.

Anhand der Analyse der Bezugnahme auf die Reaktion Betroffener von Herrn Krug und Herrn Kreß werden zwei unterschiedliche Positionen deutlich: Herr Krug äußert, wie von Kontrollen an GKO betroffene Menschen reagieren (sollten): „Aber, wenn ich WEISS, dass, wenn ich weiß, dass da so'n Hotspot iss, wo Straftaten begangen werden, dann muss ich halt damit rechnen“ (Hr Krug, Z. 650-652). In dieser Äußerung zeigt sich die Erwartung, dass die polizeiliche Perspektive durch von Racial Profiling betroffene Menschen angenommen werden soll. Dass die Perspektive der Betroffenen hier aus dem Blick gerät, wird sowohl darin deutlich, dass diese nicht über das polizeiliche Wissen verfügen wo ein GKO liegt,¹⁸² als auch darin, dass er das kontrolliert werden als „nervig“ (Hr Krug, Z. 649) beschreibt, nicht jedoch bspw. als herabwürdigend oder diskriminierend. Herr Kreß hingegen bezieht die Perspektive der von Racial Profiling Betroffenen in seine Überlegungen ein, wenn er über die Reaktion von „Menschen mit Migrationshintergrund“ (Z. 520) auf Kontrollen, in denen der Polizei Racial Profiling vorgeworfen wird, spricht. Man könne versuchen diese Reaktion unter dem Gesichtspunkt zu betrachten,

¹⁸² Bis Mitte 2017 war keiner dieser „Orte in Berlin von der Polizei beziehungsweise dem Senat bekannt gegeben worden“ (Autor*innenkollektiv der Berliner Kampagne Ban! Racial Profiling 2018: 187). Aktuell (Mitte 2021) werden die Orte auch nur grob genannt, damit sich Personen nicht den Kontrollen entziehen, indem sie z. B. die Straßenseite wechseln (Polizei Berlin 2021c). Auch die NRW-Regierung versuchte die Orte geheim zu halten (WDR 2020).

„dass die ihr Leben lang vielleicht deshalb kontrolliert wurden oder aus einem Land stammen, auf/ äh, aus/ in dem sie aufgrund ihrer Religion verfolgt wurden, und mit dieser Vorerfahrung treffen sie das erste Mal auf'n Polizisten, der sie kontrolliert. Und dann iss es klar, dass es projiziert wird, dann iss es LOGISCH“ (Hr Kreß, Z. 523-526).

D. h. die negativen Vorerfahrungen mit der Polizei werden als Erklärung für den Vorwurf von Racial Profiling gesehen. Auf Vorerfahrungen basierende Verallgemeinerungen gelten hier zunächst als plausibel und nachvollziehbar. Diese Vorbehalte gilt es jedoch

„aufzulösen und zu sagen, ja, ich kann verstehen, du hast da Vorbehalte, aber wir in [Großstadt], wir, wir ticken bisschen anders, wir sind 'n bisschen weltoffener, wir sind ne andere Polizei als du sie sonst erlebt hast“ (Hr Kreß, Z. 527-528).

Diese Passage zeigt zusammen mit dem Zitat davor eine Abgrenzung der [Großstadt] Polizei zu Polizeien anderer Staaten, aber auch zu anderen Polizeibehörden innerhalb von Deutschland. Denn es geht nicht nur um negative Erfahrungen von Menschen mit eigener Migrationserfahrung mit dem Staatsapparat im Herkunftsland, der sie (womöglich) religiös verfolgt hat, sondern generell um „Menschen mit Migrationshintergrund“ (Hr Kreß, Z. 520), also auch jene ohne eigene Migrationserfahrung (aber mit einem äußeren Erscheinungsbild, das als Migrationshintergrund gelesen wird). An der Äußerung, dass „die ihr Leben lang vielleicht deshalb kontrolliert wurden“ (Hr Kreß, Z. 523), wird deutlich, dass Racial Profiling für möglich und sogar für häufig vorkommend gehalten wird – jedoch nicht seitens der [Großstadt] Polizei, denn diese sei anders, als die Polizei, mit der die negativen Vorerfahrungen gemacht wurden. Der oben geschilderte Dialog mit (potenziellen) Betroffenen von Racial Profiling wird u. a. als Mittel gesehen, um das polizeiliche „Image klar nach außen zu stärken“ (Hr Kreß, Z. 529). Im Anschluss heißt es, dass dieser Dialog auch dem Einzelnen hilft, sich bei Problemen an die Polizei zu wenden, „ohne dass ich Angst haben muss, äh, verfolgt zu werden, weil ich ne andere Hautfarbe habe, weil ich ne andere Religion habe“ (Hr Kreß, Z. 533-534). Der Dialog soll also das Vertrauen des (potenziell) von Racial Profiling betroffenen Bevölkerungsteils in die Polizei stärken, während die zuvor geschilderte Position von Herrn Krug darauf ausgerichtet ist, die polizeiliche Perspektive als universell zu betrachten.

Während Racial Profiling an GKO legitimiert wird (s. o.), erfolgt eine Ablehnung von Racial Profiling an Staatsgrenzen: an einem „Grenzübertritt, (1) ich finde, da darf es nicht mehr als alleiniges Merkmal gelten“ (Hr Krug, Z. 657). Inwieweit das rassifizierte äußere Erscheinungsbild als ein Merkmal neben weiteren – denn er lehnt es als „alleiniges Merkmal“ ab – annehmbar wäre, wird von ihm für diesen Fall nicht weiter erläutert. Begründet wird die Ablehnung von Racial Profiling an Grenzübertritten wie folgt:

„Vielleicht vor hundert Jahren war es vielleicht nicht kam et selten vor, dass jemand aus'm afrikanischen Raum hier gewohnt hat, da konnte man das vielleicht als Anhaltspunkt nehmen, dass der vielleicht illegal hier wäre. Aber in der heutigen Zeit kann dieser Afrikaner schon in der zweiten, dritten Generation, vierten Generation hier leben, dass man nur deshalb das daran festmacht, seinem äußeren Erscheinungsbild, dass man ihn deshalb kontrolliert, weil er vielleicht nicht deutsch iss, das geht nicht“ (Hr Krug, Z. 658-663).

Diese Passage veranschaulicht, dass sich seine Kritik gegen Kontrollen richtet, die Deutschland als eine migrantisch geprägte Gesellschaft nicht anerkennen. Während er inhaltlich in diese Richtung argumentiert, zeigt sich auf der sprachlichen Ebene in seiner Wortwahl die Wirkmächtigkeit des vorherrschenden, Rassismus transportierenden Diskurses, wenn Herr Krug von „Afrikaner[n]“ (Z. 660) spricht (eine alternative Formulierung wäre z. B. „Schwarze Deutsche“). Hier zeigt die Feinanalyse der KDA, dass es nicht so einfach ist, sich aus dem vorherrschenden Diskurs zu lösen.

Die bisherigen Analysen zu Racial Profiling lassen sich mit einer Positions-Map abbilden, die die Relevanz eines rassifizierten Äußeren und die Relevanz des Verhaltens einer (verdächtigen) Person in den Fokus nimmt:

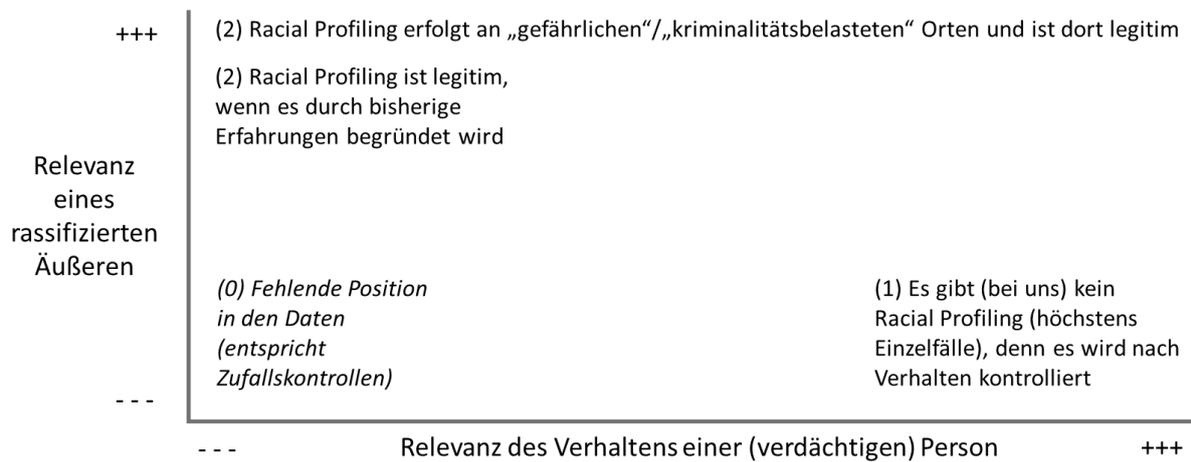


Abbildung 10: Positions-Map zur Praxis von Racial Profiling (eigene Darstellung)

Insgesamt verweisen die in Abbildung 10 dargestellten Positionen auf zwei wesentliche – sich widersprechende – Aussagen: (1) *(Systematisches) Racial Profiling gibt es (hier) nicht*; (2) *Racial Profiling ist eine effiziente polizeiliche Strategie*. Anhand der Positions-Map kann verdeutlicht werden, dass der Widerspruch zwischen der ersten und zweiten Aussage entlang der Frage nach der Relevanz eines rassifizierten Erscheinungsbildes und der Relevanz des Verhaltens einer Person verläuft. Die Map zeigt weiterhin, dass eine mögliche Position (0) in den Daten nicht zu finden ist. Anlasslose Zufallskontrollen werden – den Äußerungen der Interviewten nach – an als „gefährlich“ bzw. „kriminalitätsbelastet“ konstruierten Orten (wo sie legal wären) nicht durchgeführt. Jenseits der Positions-Map zeigt sich anhand der Äußerungen aus dem Material, dass zwei weitere Aussagen relevant werden: (3) *Racial Profiling (bzw. der Vorwurf dessen) ist ein Problem für das polizeiliche Image*, (4) *Racial Profiling ist diskriminierend*. Während die ersten drei Aussagen dem hegemonialen Diskurs entsprechen, kann letztere dem Gegendiskurs zugerechnet werden. Im Zusammenhang mit der dritten Aussage, die fast das ganze Material durchdringt, stellt sich die Frage, ob und wie die Interviews versucht wurden dazu zu nutzen, das polizeiliche Image gegenüber der Forscherin zu stärken. Mit der Analyse ließ sich zeigen, dass die Kontrolle der Außendarstellung und damit der Versuch, das polizeiliche Image zu stärken, in der Legitimierung und/oder Leugnung von Racial Profiling besteht. Neben diesen diskursiven Praktiken wurde auch deutlich, dass die institutionalisierte Weitergabe von Erfahrungswissen sowie die Objektivation solchen ‚Wissens‘ in der Kriminalitätsstatistik zu Racial Profiling in Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung führt.

10 Von polizeilichem Gegenüber zu Kolleg*innen? – Herstellung von (prekärer) Zugehörigkeit

Nach der Thematisierung polizeilicher Praxis in der postmigrantischen Gesellschaft im Hinblick auf das Verhältnis zur Bevölkerung, geht es nun um das interne Verhältnis zu migrantisch gelesenen Kolleg*innen, deren Anteil in den vergangenen 10 bis 15 Jahren zugenommen hat (s. dazu die Ausführungen im Kapitel 4.2). Die Recherchen von Mediendienst Integration (2022a) zeigen, dass im Jahre 2010 8,5 % der in Berlin neu eingestellten Polizist*innen einen ‚Migrationshintergrund‘ hatten. 2022 waren es 37 %, womit die Zahl über dem Bevölkerungsanteil mit ‚Migrationshintergrund‘ (35 %) liegt (vgl. Mediendienst Integration 2022a: 5). In NRW ist hingegen eine große Diskrepanz zwischen dem Anteil der neu eingestellten Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ (2021: 15,1 %) und dem Anteil in der Bevölkerung (31,7 %) festzustellen. Ein rückblickender Vergleich zeigt jedoch, dass auch hier der Anteil über die Jahre zugenommen hat: 2008 hatten nur 6,2 % der neu Eingestellten einen ‚Migrationshintergrund‘, 2010 waren es 11,3 % (vgl. Mediendienst Integration 2022a: 10).¹⁸³ Auch wenn der Anteil an Auszubildenden mit ‚Migrationshintergrund‘ in der Polizei steigt, sehen die Verhältnisse in der gesamten Breite der Behörde, die sich aus über 40 Ausbildungsjahrgängen zusammensetzt, noch anders aus. Diese lassen sich jedoch nicht beziffern, da nur die Anteile der neu eingestellten Polizist*innen (und in manchen Bundesländern auch der Bewerber*innen) erhoben werden, so dass konkrete Informationen über die Zusammensetzung aller Polizist*innen fehlen. Nur die Bundespolizei und Niedersachsen erfassen auch den Anteil an Führungskräften mit ‚Migrationshintergrund‘, wobei festgestellt wurde, dass „Menschen mit Einwanderungsgeschichte vergleichsweise selten in Führungspositionen vertreten sind“ (Mediendienst Integration 2022a: 2). Auch wenn vermutet werden kann, dass hier ein Zeiteffekt (mit-)verantwortlich ist, zeigt sich auch, dass die Differenzen in den Laufbahnen bereits früh beginnen: Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ arbeiten oft im mittleren Dienst. Bspw. betrug ihr Anteil an den neu Eingestellten in Berlin 42 % im Jahr 2022 (vgl. Mediendienst Integration 2022a: 5).¹⁸⁴

Bereits eine erste Durchsicht des empirischen Materials fördert einige Beispiele zutage, die – teils sehr direkt, teils eher unterschwellig – aufzeigen, dass die Zugehörigkeit zur Polizei für migrantisch gelesene Polizist*innen vielfach prekär erscheint, da sie mit Rassismus konfrontiert werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie per se abgelehnt werden, ihre Einstellung und ihr Einsatz wird durchaus auch begrüßt, wie sich insbesondere am Beispiel der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse zeigt (s. Kapitel 11.1). Gleichzeitig wird deutlich, dass migrantisch gelesene Polizist*innen als Kolleg*innen trotz der Zunahme ihres Anteils noch keine Selbstverständlichkeit sind:

„[...] wenn ich zum Beispiel mit meinem Kollegen auf die GeSa [Gefangenensammelstelle; AG] gehe, und der hat jetzt 'n türkischen Hintergrund, und der wird erstmal nich rein gelassen, weil er zivil iss, weil wir jetzt jemand einliefern. Und der wird dann mit dem Beschuldigten dann draußen hingestellt. ‚Du kommst hier nich rein‘, sage, er iss'n Kollege von mir. Oder ich mach'n Scherz bei [Abkürzung für Ordnungsamt; AG], (2) und sage, ähm, (.) nee, den kenn ich nich, so ungefähr. Ja, iss erstmal witzig, aber wenn dem Kollegen das permanent passiert, iss es nich witzig“ (Hr Groß, Z. 1156-1162).

Die hier beschriebene Verwechslung migrantisch gelesener Polizist*innen mit Tatverdächtigen zeigt, dass migrantisch gelesene Personen eher als polizeiliches Gegenüber wahrgenommen werden, wenn sie gerade keine Uniform tragen. Die folgenden zwei Unterkapitel thematisieren die Herstellung dieser *prekären* Zugehörigkeit. Zunächst geht es darum, wie migrantisch wahrgenommene

¹⁸³ Als Datengrundlage liegen größtenteils nur freiwillige Angaben der neu eingestellten Polizist_innen vor, so dass eine Vollständigkeit nicht gewährleistet werden kann (vgl. Mediendienst Integration 2022a: 2).

¹⁸⁴ Zum gehobenen und höheren Dienst fehlen entsprechende Angaben. In NRW (sowie in sechs weiteren Bundesländern: Bremen, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland) kann man mittlerweile nur im gehobenen Dienst anfangen, da der mittlere Dienst abgeschafft wurde (s. Kapitel 3.2).

Polizist*innen als solche diskursiv konstruiert werden (10.1), anschließend wird dargestellt, welche Strategien im Umgang mit Rassismus bisher gefunden wurden sowie angestrebt werden (10.2).

10.1 Diskursive Konstruktionen

Dass im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Diversity-Management und Personalarbeit (in dem diese Arbeit entstand) der ‚Migrationshintergrund‘ von Polizist*innen thematisiert wird, war nicht nur zu erwarten, sondern auch explizit Ziel des Projekts. Auf welche Art und Weise über diese Polizist*innen gesprochen wird, wie sie also im polizeilichen Elementardiskurs konstruiert werden, ist aufschlussreich für die Analyse der Subjektivierungen. Diese „enthalten Wissen darüber, wer der einzelne im Verhältnis zu anderen sein soll, welche Praktiken dabei zu verfolgen sind und welche Bewertungen damit einherzugehen haben“ (Bühmann/Schneider 2012: 69). Daraus können Schlüsse auf die (prekäre) Zugehörigkeit migrantisch gelesener Polizist*innen gezogen werden. Zunächst muss jedoch geklärt werden, wer unter diese Kategorie fällt. Entsprechend widmet sich der erste Abschnitt der Frage, anhand welcher Kriterien Polizist*innen als migrantisch gelesen werden (10.1.1). Anschließend geht es um mit dieser Konstruktion verbundenen Erwartungen (10.1.2), wobei dargestellt wird, wie über aktuelle sowie potenzielle zukünftige migrantisch gelesene Polizist*innen gesprochen wird und wie mit bestehenden Kolleg*innen umgegangen wird.

10.1.1 (Un-)Sichtbarkeit einer „Migrationsvorgeschichte“

Die (Un-)Sichtbarkeit eines ‚Migrationshintergrundes‘ wird im folgenden Zitat auf den Punkt gebracht:

„Es wird ja nicht irgendwie statistisch erfasst, wie viel Mitarbeiter die Behörde hat, die 'n Migrationshintergrund haben. Also es sind ja nur Dinge, die man von Augenschein oder von persönlichen Gesprächen her weiß“ (Fr Köhler, Z. 228-230).

Die Äußerung zeigt, dass einige Polizist*innen aufgrund ihres rassifzierten Äußeren als migrantisch gelesen werden, ihr ‚Migrationshintergrund‘ also für die Kolleg*innen direkt sichtbar ist, während andere sich überlegen können, ob sie den ‚Migrationshintergrund‘ in einem persönlichen Gespräch offenbaren. Dass solche Offenbarungen nicht immer ganz freiwillig erfolgen, wird im nächsten Abschnitt (10.1.2) gezeigt. Im Folgenden wird zunächst die polizeiinterne Konstruktion von *Migrationsanderer* thematisiert, es wird also dargestellt anhand welcher Kriterien Kolleg*innen migrantisch gelesen werden sowie welche Bedeutung diese Wahrnehmung mit sich bringt. Der Fokus liegt hierbei auf der informellen Ebene, so dass statt offizieller Dokumente auf Äußerungen von Polizist*innen, die über ihre Dienstgruppe oder über andere Kolleg*innen sprechen, zurückgegriffen wird. Die Analyse dieser Interviewpassagen ist auch für die (migrantisierte) Zuordnung von Aufgaben relevant (s. Kapitel 11.1), daher werden hier auch primär die Interviews mit Führungskräften herangezogen.

Wenn über *Kolleg*innen mit eigener Migrationserfahrung* berichtet wird, erscheinen diese als etwas Ungewöhnliches, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Ähm, dann haben wir (.) einen Kollegen, der iss nich mal deutscher Herkunft und auch, hat auch keinen deutschen Pass. Er iss EU-Bürger, und ähm <räuspert sich> und hat binnen kürzester Zeit die deutsche Sprache gelernt und iss jetzt Polizeibeamter (Hr Fries, Z. 736-739).

Das Zitat steht im Kontext einer Darstellung der Diversität der eigenen Dienstgruppe.¹⁸⁵ Hier wird

¹⁸⁵ Zuvor wurde über zwei „homosexuelle Mitarbeiter, die ähm, dort äh, bei uns hier voll integriert sind. Und ähm, und trotzdem auch beide VÖLLIG unterschiedlich sind“ (Hr Fries, Z. 734-736) gesprochen. Mit dem geäußerten Ausdruck des Erstaunens wird suggeriert, es sei eher zu erwarten, dass Personen, die sich ein bestimmtes Diversity-Merkmal teilen (hier: Homosexualität) auch jenseits dessen Ähnlichkeiten aufweisen.

das schnelle Erlernen der deutschen Sprache sowie die Tatsache, dass der Kollege „nich mal deutscher Herkunft“ (Hr Fries, Z. 736-737) ist, als etwas Besonderes dargestellt. Dass EU-Bürger*innen auch ohne die deutsche Staatsbürgerschaft in Deutschland als Polizeibeamt*innen arbeiten können, verwundert auch andere Führungskräfte:

„[W]ir haben hier eine Kollegin, die iss Polin. (.) Die iss NUR Polin, was mich fasziniert hat, dass man da auch [Bundesland] Polizeibeamte werden kann, aber das geht“ (Hr Wirth, Z. 1147-1148).

Während bei den beiden bisher genannten Beispielen Verwunderung bzgl. des Beamtenrechts und beim ersten Beispiel zusätzlich bzgl. der Fähigkeiten des schnellen Spracherwerbs deutlich wird, zeigt sich im folgenden Zitat eher eine Art Neugier:

„Bei den Russen auch, das sind zwei geflüchtete Russen, in (.) ich weiß gar nich, zehn, zwölf Jahre waren se da, also die auch wirklich noch Russland kennen, auch jetzt menschlich ganz interessant, weil die sagen, die haben früher wirklich irgendwo in Sibirien gewohnt“ (Hr Wolski, Z. 1286-1289).

Die hier geäußerte Neugier geht mit einer Art Exotisierung¹⁸⁶ der beiden Dienstgruppenmitglieder einher, da ihr Leben vor der Migration „irgendwo in Sibirien“ (Z. 1289) im weiteren Verlauf des Interviews (mit der Beschreibung, dass Wasser aus dem Brunnen geholt und Tiere im Winter geschlachtet wurden) als primitiv dargestellt wird. Über die Staatsbürgerschaft der als „Russen“ eingeführten Polizisten äußert sich Herr Wolski hingegen nicht; im Vergleich zu den Beispielen zuvor, spielt diese hier keine Rolle. Einen Kontrast bildet das folgende Zitat:

„[A]lso 'n Migrationshintergrund aus POLNISCHER Richtung zum Beispiel iss auch ne Kollegin bei uns, (1) die spricht dann auch Polnisch, da wird aber mehr über diese Sprachkenntnisse quasi gesprochen, als (.) ähm, darüber, dass sie irgendwie als Zehnjährige oder so als/ aus Polen nach Deutschland gekommen iss“ (Fr Körner, Z. 2640-2643).

Dass in dem Zitat darauf eingegangen wird, über welchen mit „Migrationshintergrund“ assoziierten Aspekt „gesprochen“ wird, geht darauf zurück, dass im Interview gefragt wurde, wie mit einer Werbekampagne für „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ (Z. 2631) verbundene Themen in der Dienstgruppe „diskutiert“ (Z. 2632) werden. Die beschriebene Polizistin ist in einem ähnlichen Alter, wie die beiden im Zitat zuvor erwähnten Polizisten, nach Deutschland migriert. Ihre Migrationserfahrung nimmt jedoch eine geringere Rolle in ihrer Dienstgruppe/Dienststelle ein; stattdessen stehen ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse im Vordergrund.

Insgesamt zeigt sich, dass Polizist*innen mit eigener Migrationserfahrung (sei es als Erwachsene, wie in den ersten beiden Beispielen oder als Kinder, wie in den letzten beiden Beispielen) als etwas Besonderes dargestellt werden. Trotz aller Unterschiedlichkeiten der Äußerungen, kann dies als ihre gemeinsame Aussage herausgefiltert werden. Der ‚Migrationshintergrund‘ wird damit durch Thematisierung im Kreis der Kolleg*innen sowie gegenüber Außenstehenden (im Interview)¹⁸⁷ sichtbar.

Mitunter wird kein Unterschied gemacht, ob die Kolleg*innen *eigene* oder *familiäre* Migrationserfahrung haben. So spricht ein Dienstgruppenleiter im Kontext der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse sowie von ‚Kulturkenntnissen‘ über das „Potenzial“ seiner eigenen Dienstgruppe wie folgt:

„Ansonsten, sag ich mal, iss natürlich ähm, ein solches Potenzial, wie gesagt, ich hab ne Portugiesin, ne Türkin, zwei Russen und ähm, 'n Albaner. Ne andere Dienstgruppe, die jetzt gerade im Dienst iss,

¹⁸⁶ „Exotisierung ist eine Strategie des Othering, die der Stereotypisierung und Hierarchisierung konstruierter sozialer Gruppen dient. Dazu werden meistens vordergründig positive Attribute wie eine besondere Naturverbundenheit, freizügige Sexualität, gesunde Körperlichkeit oder Emotionalität genutzt, die Menschen als grundlegend anders und implizit als ‚unzivilisiert‘ darstellen“ (Seng/Warrach 2020: 111).

¹⁸⁷ Da die Interviews im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Diversity-Management und Personalarbeit geführt wurden, ist die Thematisierung gegenüber den Forschenden nicht verwunderlich.

da iss'n Pole, also wir sind schon gut/ Portugiese hab ich da auch, wir sind schon gut durchfächert“ (Hr Wolski, Z. 1276-1279).

Die genannten Personen werden – obwohl sie deutsche Beamt*innen sind – durch die Bezeichnungen „Portugiesin“, „Türkin“ usw. außerhalb Deutschlands verortet. Ihre Sprach- und Kulturkenntnisse werden hier an die (zugeschriebene) Verortung gekoppelt, denn nur so erscheint die Betonung des Potenzials einer „Türkin“, „Portugiesin“ usw. schlüssig. An weiteren Stellen, kurz vorher im Gesprächsverlauf, spricht Herr Wolski mehrfach über eine „türkisch-türkische Kollegin, die natürlich perfekt Türkisch spricht“ (Z. 1251-1252), wobei hier nicht klar ist, ob die Beschreibung „türkisch-türkische“ dazu dient ihre „perfekt[en] Türkischkenntnisse, die sie „natürlich“ habe, zu betonen oder, ob er sich versprochen hatte und „deutsch-türkische“ meinte. Das Gesagte verortet sie, wie auch schon vorher, außerhalb Deutschlands. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob migrantisch gelesene Polizist*innen ohne (ausreichende) zusätzliche Sprachkenntnisse oder ‚Kulturkenntnisse‘), ebenfalls als „Türkin“ etc. eingeführt worden wären.

Im Kontrast zum o. g. Bsp., bei dem die Bezeichnung als „deutsch“ für Polizist*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung unerreichbar zu sein scheint, zeigt sich im folgenden Beispiel ein anderer Umgang mit dem Label „deutsch“:

„Ähm, also (.) DEUTSCH, man muss ja gar nicht deutsch sein, um Polizist zu werden. Man kann ja auch aus dem EU-Ausland kommen und trotzdem deutscher Polizist werden, soweit ich weiß. Also es iss ähm (1) man muss nicht deutsch sein. Es äh, wäre egal, also wenn man jetzt sagen wir mal einfach aus Polen kommen würde, dann würde uns das auch sehr helfen“ (Fr Körner, Z. 2646-2650).

Das „deutsch sein“ (Fr Körner, Z. 2647) wird hier zunächst über die Staatsbürgerschaft definiert; diese ist nicht zwingend erforderlich, wenn man aus dem EU-Ausland kommt. Die Formulierung zeigt außerdem, dass Frau Körner einen Polizisten ohne deutsche Staatsbürgerschaft dennoch als „deutscher Polizist“ (Z. 2648) ansieht. Eine Gemeinsamkeit mit dem Beispiel zuvor ist die Funktionalisierung zusätzlicher Sprachkenntnisse (wobei beim ersten Beispiel auch ‚Kulturkenntnisse‘ relevant sind).

Im Folgenden geht es nun darum zu beleuchten, ob und anhand welcher Kriterien ein ‚Migrationshintergrund‘ in der Polizei zum Thema wird. In den bisherigen Beispielen spielten eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft, die eigene Migrationserfahrung sowie zusätzliche Sprachkenntnisse eine entscheidende Rolle. In den folgenden Beispielen kommt noch das Kriterium des Aussehens hinzu.

Auf der einen Seite wird in den Interviews die Unsichtbarkeit eines ‚Migrationshintergrundes‘ erklärt (s. u.), auf der anderen Seite erfolgt eine Betonung der Sichtbarkeit und Erkennbarkeit bestimmter Kolleg*innen. Die betroffenen Personen werden dann – trotz ihrer Zugehörigkeit zur deutschen Polizei – nicht als Deutsch wahrgenommen, wie auch das folgende Beispiel zeigt:

„Jetzt sieht meine türkische Kollegin auch so'n bisschen türkisch aus, <räuspert sich> aber ich sag mal, bei den Russen iss es auch so, man sieht's denen auch optisch halt'n bisschen an“ (Hr Wolski, Z. 1322-1324).

Was ein vermeintlich türkisches oder russisches Aussehen ist, wird nicht präzisiert. Vielmehr wird stillschweigend angenommen, dass es allgemein bekannt und damit nicht weiter erklärungsbedürftig ist. Solche Kategorisierungen des Aussehens gehören so sehr zum gesellschaftlich verbreiteten (rassistisch geprägten) Wissensbestand, dass es zu Irritationen geführt hätte, im Interview entsprechende Nachfragen zu stellen.

Während bei den bisherigen Beispielen v. a. einzelne Nationalitäten genannt wurden, kommen in anderen Interviews auch abstrakte Begriffe wie „Herkunftsgeschichte“ (Fr Köhler, Z. 1502) und „Migrationshintergrund“ (Fr Köhler, Z. 229; Fr Körner, Z. 2640) zur Sprache. In einem Interview wird von „Migrationsvorgeschichte“ (Fr Can, Z. 1412) gesprochen. An dieser Begriffswahl zeigt

sich eine Sensibilisierung für Othing, denn es wird versucht mittels der Wortwahl zu zeigen, dass es zwar eine Vorgeschichte gibt, diese aber nun nicht mehr so relevant ist. Damit stellt dieser Fall einen Kontrast zu den zuvor genannten sowie den folgenden Beispielen dar. Denn in der direkten Kommunikation untereinander kommen auch pauschalisierende Bezeichnungen wie „Ausländer“ vor, wie der folgende Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll zeigt:

„Gegen Mittag nehmen Thomas und Emre mich auf eine kurze Fahrt mit dem Streifenwagen mit. Thomas ist Kontaktbereichsbeamter, ich schätze ihn auf etwa 50-55 Jahre. Emre ist 22, wie er mir später mitteilt. Während der Fahrt regt sich Thomas sehr intensiv über mögliche Dieselfahrverbote auf. Dieses Thema nimmt sehr viel Raum ein. Emre pflichtet ihm manchmal bei, jedoch ohne sich emotional aufzuregen, wie Thomas es tut. Während wir auf einer der Hauptstraßen des Viertels an einem gerade einparkenden SUV vorbeifahren, nimmt Thomas dies als Anlass über ‚Ausländer‘ mit ihren SUVs zu lästern. Direkt nach diesem Satz wendet er sich zu Emre auf dem Fahrersitz und fügt hinzu ‚Du bist ja keiner‘“ (Beobachtungsprotokoll #5b).

Die Konstellation im Streifenwagen zeigt ausgeprägte Hierarchien. Thomas ist ein erfahrener Polizist, den ich als Zugehörigen zur Dominanzgesellschaft wahrnehme. Er ist schätzungsweise mehr als doppelt so alt wie sein jüngerer migrantisch gelesener Kollege. D. h. er hat ein höheres Lebensalter sowie Dienstalster und verhält sich von seinen Redeanteilen und der im Gespräch mitschwingenden Emotionalität im Wagen sehr dominant und raumeinnehmend.¹⁸⁸ Thomas verbindet die von ihm ungeliebten SUV mit „Ausländern“, wobei es ihm nicht um die juristische Kategorie, d. h. die fehlende deutsche Staatsbürgerschaft, geht, sondern er anhand eines schnellen Blickes im Vorbeifahren Personen anhand der Rassifizierung ihres Äußeren als „Ausländer“ kategorisiert. Die Kategorie des „Ausländers“ funktioniert hier also ähnlich wie die des „Südländers“ (s. dazu Kapitel 4.3.2). Thomas bestimmt, wer „Ausländer“ ist; er will klarstellen, dass der Kollege neben ihm nicht zu den Personen gehört, über die er gerade negativ gesprochen hat, es geht ihm also darum das Verhältnis zum Kollegen klarstellen. Würde Emre nicht am Steuer des Streifenwagens, sondern in einem SUV sitzen, wäre er in Thomas‘ Augen jedoch „Ausländer“.

Ähnliche pauschalisierende Bezeichnungen zeigen sich auch im folgenden Zitat eines Dienstgruppenleiters:

„Im übrigen haben wir trotzdem ich äh mehr Probleme mit äh Südländern, wenn ma das so einstufen würden, als mit äh aus´m Ostblock“ (Hr Dreher, Z. 710-712).

Die grobe Unterscheidung in „Südländer“ und „Ostblock“ wirft die Frage auf, wer zu diesen Kategorien dazugezählt wird. Eine geographisch¹⁸⁹ und v. a. eine politisch¹⁹⁰ orientierte Definition rücken dabei eher in den Hintergrund. Als ‚Südländer‘ werden im polizeilichen Alltagsjargon süd(ost)europäisch und arabisch (sowie zumeist männlich) gelesene Personen bezeichnet, wobei diese Zuschreibungen im Wesentlichen anhand der Haut- und Haarfarbe erfolgt (vgl. Hunold et al. 2021: 37). Anhand des Zitats zeigt sich, dass ‚Migrationshintergründe‘ hierarchisiert werden. Es scheint zwei Arten zu geben, einen stark sichtbaren, mit „Südländern“ assoziierten ‚Migrationshintergrund‘,

¹⁸⁸ Dass die Fahrt durch Thomas‘ Person geprägt war, zeigt sich auch in dem Zweck der Fahrt: Thomas war hungrig und wollte sich etwas zu Essen holen. Dass ich an dem Tag recht lange auf der Wache saß, legitimierte die Fahrt, denn so konnte mir noch etwas jenseits des Pausen- sowie des Wachraums gezeigt werden.

¹⁸⁹ Vor und nach dem zitierten Satz werden Polizist_innen mit (familiärer) Migrationserfahrung aus Italien und Kroatien genannt. Betrachtet man eine Europa-Karte, so wird jedoch deutlich, dass Kroatien in etwa genauso südlich von Deutschland liegt, wie Norditalien, ein Teil von Italien liegt sogar nördlicher als Kroatien.

¹⁹⁰ „Ostblock“ ist ein Begriff aus der Zeit des Kalten Krieges, mit dem die Sowjetunion sowie einige mit ihr kooperierende Staaten (Bulgarien, DDR, Polen, Rumänien, Tschechoslowakei und Ungarn) bezeichnet wurden (vgl. Rittershofer 2007: 508). Das vom Interviewten im nächsten Satz erwähnte Kroatien, welches damals eine Teilrepublik des blockfreien Jugoslawiens darstellte, gehörte nicht dazu.

der mit Rassismus einhergeht sowie einen kaum sichtbaren, dem „Ostblock“ zugeordneten ‚Migrationshintergrund‘, der als unproblematisch zu gelten scheint. Herr Dreher äußerte im Folgenden noch:

„[A]lso ich hab ne gute Freundin, die hat mich mal gefragt, die die kommt aus Kroatien, Polizistin, die is nie zu diesem [migrationsbezogenen Treffen] eingeladen gewesen (.) der Kollege mit Migrationshintergrund, weil keiner (1) auch auch die Kollegin selber sie überhaupt auf dem Schirm hatten, weil sie ja (1) also sie ist nicht die typische Migrantin, aber sie kommt numma aus Kroatien und äh ich hab hier en Kollegen, der kommt aus Russland, en Russlandsdeutscher, Spätaussiedler (2) bei dem is das auch kein Thema ja det spielt auch keine Rolle ja? Nun spricht da die Sprache also wirklich akzentfrei. [...] der bringt aber wieder die Kompetenz, das fließend russisch Sprechen mit“ (Hr Dreher, Z. 712-718, 721).

Anhand dieses Zitats wird deutlich, dass es wohl Vorstellungen darüber gibt, wie Migrant*innen „typisch[.]“ sind. Das Typische wird zwar nicht ausgeführt, zeigt sich jedoch als Negativfolie, denn wenn die beschriebene Kollegin nicht auffiel und damit aus dem Raster fiel, so ist jemand mit ‚Migrationshintergrund‘ typischerweise auffällig. Des Weiteren wird deutlich, dass akzentfreies Deutsch (in Verbindung mit einem positiv(er) konnotierten ‚Migrationshintergrund‘) den ‚Migrationshintergrund‘ unsichtbar machen kann. Da die zusätzlichen Sprachkenntnisse des beschriebenen Kollegen funktionalisiert werden, kann er jedoch nicht in der Unsichtbarkeit verschwinden.

Zuvor sprach Herr Dreher über mehrere Fälle von Rassismus unter den Kolleg*innen, die er als „latente ähm (2) na en Konflikt[e]“ (Z. 680) beschreibt. Der Rassismus-Begriff wird dabei von ihm nicht genutzt, durch das „ähm“ und die anschließende zweisekündige Pause fällt jedoch auf, dass er nach einem passenden Wort sucht. Er berichtete über das (potenzielle) Otherring eines Praktikanten, dessen Sprachgebrauch als „en typisches äh Türkisch-Deutsch [...] so wie es, wie wir es immer von den Jugendlichen kennen“ (Z. 699-700) beschrieben wird. Außerdem wurde auch ein „Kollege[.] (.) mit äh italienischem Namen (.) der in [Großstadt in Deutschland] geboren is“ (Z. 645) erwähnt, der sich bei abfälligen rassistischen Kommentaren bzgl. Italiener*innen zurückhält, um einer „Verteidigerrolle für die Italiener“ (Z. 648) zu entgehen. Folglich können ein als ausländisch wahrgenommener Name sowie ein nicht als korrekt kategorisiertes Deutsch als eindeutige Marker für die Zuordnung eines ‚Migrationshintergrundes‘ und gleichzeitig auch als Anlässe für die Äußerung von Rassismus darstellen.

Insgesamt wird deutlich, dass im polizeilichen Elementardiskurs Polizist*innen anhand verschiedener Kriterien als migrantisch konstruiert werden: eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft, eigene Migrationserfahrung, familiäre Migrationserfahrung, wobei über die Nationalität eine Verbindung mit dem Herkunftsland der Eltern hergestellt wird. Letzteres erfolgt v. a. wenn es um zusätzliche Sprachkenntnisse geht.¹⁹¹ Außerdem spielen auch die Rassifizierung des Aussehens und der Name eine Rolle. Während diese Aspekte unterschiedlich stark mit Otherring einhergehen, zeigen sich auch Versuche, den ‚Migrationshintergrund‘ als weniger bedeutende Kategorie zu betrachten. Gleichzeitig werden aber auch pauschalisierende Bezeichnungen wie „Südländer“ genutzt. Des Weiteren zeigt sich, dass verschiedene ‚Migrationshintergründe‘ hierarchisiert werden.

10.1.2 Erwartungen an migrantisch gelesene Polizist*innen

Nachdem im Abschnitt zuvor thematisiert wurde, anhand welcher Kriterien Polizist*innen von ihren Kolleg*innen als migrantisch wahrgenommen werden, geht es im Folgenden um Erwartungen, die an migrantisch konstruierte Polizist*innen gerichtet werden. Dabei wird zunächst thematisiert, wie

¹⁹¹ Die Thematisierung (zusätzlicher) Sprachkenntnisse ist im Material so dominant, dass dem ein eigenes Kapitel (11.1) gewidmet wird.

über (potenzielle) Polizist*innen gesprochen wird, bevor es um den Umgang mit bestehenden Kolleg*innen geht.

Im Kontext der Thematisierung einer Kampagne, bei der es darum geht, den Anteil von „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ im öffentlichen Dienst zu erhöhen und der Frage „Wie werden DAMIT verbundene Themen bei Ihnen diskutiert?“ (Hr Achterfeld, Z. 2142), äußert eine Führungskraft, dass neue Kolleg*innen nach dem „ersten Auftreten[...] und dann, wie er sich insgesamt gibt“ (Hr Achterfeld, Z. 2145-2146) beurteilt werden. Anschließend werden Eigenschaften aufgezählt (freundlich, motiviert, nett, sich an der richtigen Stelle zurücknehmen können), die zu einem positiven Eindruck beitragen. Bzgl. der Eigenschaften, die zu einem negativen Eindruck führen, heißt es anschließend:

„Wenn es aber jemand iss, der (.) aneckt, (1) aus welchen Gründen auch immer, ich will nich sagen, dass jetzt irgendjemand anders iss, aber der (.) ähm, bestimmte Sachen in den Vordergrund schiebt, ähm, ich glaube, dass das insbesondere eben in diesem ähm, arabisch-, kurdisch-türkischen Bereich ne Rolle spielen kann, wenn da einer zu viele Kontakte, sag ich mal, auch zu bestimmten Leuten hat, die zu uns (.) ähm, ein eher gespaltenes Verhältnis haben, die unser polizeiliches Gegenüber sind, weil der vielleicht aus diesem (.) Familienmilieu kommt, dann könnte das schon Probleme geben, da bin ich fest von überzeugt, weil ähm, zu viele Kontakte zu bestimmten Leuten, die möchten wir auch nich haben, weil (2) dat iss halt unser polizeiliches Gegenüber“ (Hr Achterfeld, 2151-2160).

Nach der Äußerung einer abstrakten negativen Eigenschaft (Anecken), dem Offenlassen möglicher Gründe für ein Anecken und einer Selbstversicherung, dass man keine Ungleichbewertung ausdrücken möchte,¹⁹² wird diese negative Eigenschaft mit arabisch/kurdisch/türkisch gelesenen Polizist*innen in Verbindung gebracht. Der Interviewte geht davon aus, dass insbesondere diese Polizist*innen „anecken“ könnten, sofern sie mit den – in den Augen der Kolleg*innen – falschen, also als „polizeiliches Gegenüber“ eingestuftem Leuten „zu viele Kontakte“ haben. Dazu können auch schon familiäre Kontakte zählen, so dass arabisch/kurdisch/türkisch gelesene Polizist*innen allein durch das Aufrechterhalten familiärer Kontakte in die Nähe von Kriminellen gerückt werden könnten, wobei nicht näher beziffert wird, ab wann es *zu* viele Kontakte sind. Hier wird der Einfluss des rassistischen Diskurses um so genannte ‚Clankriminalität‘ deutlich (mehr dazu im Kapitel 4.3.2). Damit löst sich die vorher getätigte Selbstversicherung auf, denn arabisch/kurdisch/türkisch gelesenen Polizist*innen werden als potenziell problematisch dargestellt (was sich bereits im Zitat über „Südländer“ (Hr Dreher Z. 711, im Abschnitt zuvor) zeigte).

Entsprechend finden sich im Material mehrfach an diese (konstruierte) Gruppe gerichtete Erwartungen, als Polizist*in eine Distanz zum gleichermaßen ethnisierten polizeilichen Gegenüber zu wahren. So erwartet der Dienstgruppenleiter Herr Otto, dass die Begrüßungsformel nicht über das – vom ihm definierte – angemessene Verhältnis zur begrüßten Person erfolgen soll („guten Tach oder Hallo“ bei Bekannten, Umarmen bei „Leute[n], die man näher kennt“, Kuss in Beziehungen (Z. 1356-1359)). Den in der (migrantisch geprägten) Jugendkultur verbreiteten Handschlag, der von Herrn Otto als „ey Bruder Geklatsche“ (Z. 1351) bezeichnet wird, findet er hingegen unangemessen, v. a. wenn damit Bekannte bzw. Nachbar*innen begrüßt werden. Herr Otto begründet seine Ansicht mit der polizeilichen „Neutralitätspflicht“ (Hr Otto, Z. 1345), die er durch die von ihm kritisierte Begrüßung gefährdet sieht. „Neutral“ sein bedeutet hier, sich nicht entsprechend der (ethnisierten) Jugendkultur zu verhalten, sondern sich an bestehende vom Dienstgruppenleiter als angemessen kategorisierten Verhaltensweisen zu assimilieren. Assimilation wird nicht nur im Verhältnis

¹⁹² Diese Selbstversicherung erfolgt in der Form: „Ich will ja nicht xyz, aber XYZ“ und hat eine Strukturähnlichkeit zum bekannten Satz: „Ich hab’ ja nichts gegen Ausländer, aber ...“.

zur Bevölkerung, sondern auch bei der Sprachnutzung innerhalb der Polizei gefordert. Im folgenden Zitat wird dieser Umstand anhand des Berichts eines anderen Dienstgruppenleiters über einen migrantisch gelesenen Auszubildenden, der ein Praktikum auf der Wache absolvierte, deutlich:

„Der hat en typisches äh Türkisch-Deutsch draus gemacht so wie es, wie wir es immer von den Jugendlichen kennen und (2) der wird et ganz schwer haben, wenn der das nicht abstellt, der weil der ist sofort in eine Schublade gesteckt wird und dann mach ich keinen Unterschied mehr zwischen dem, den ich gerade draußen auf der Straße hatte, dem ich den Führerschein wegnehmen würde am liebsten, weil er äh so rast und mit dem ich ein unnötiges Streitgespräch hatte und dann kommt mir en Kollege, der mir in der gleichen Art und Weise und Intonation spricht und denkt moment dem hab ich eben gerade den Führerschein wegnehmen wollen. Also das bleibt dann übrig. Ja?“ (Hr Dreher, Z. 699-706).

In dem Zitat wird beschrieben, dass der Auszubildende eine migrantisch geprägte Jugendsprache (in den Sprachwissenschaften auch „Kiezdeutsch“ genannt und als „multiethnischer“ Dialekt des Deutschen verstanden (vgl. Wiese 2012: 130–131)) nutzte und im weiteren Berufsleben Schwierigkeiten bekommen wird, wenn es diesen Sprachgebrauch beibehält. Kolleg*innen würden ihn dann in dieselbe Kategorie einordnen, wie Jugendliche, mit denen sie zuvor einen Konflikt hatten. D. h. er wäre in ihren Augen – trotz seines Status als (angehender) Polizist – dem polizeilichen Gegenüber näher, als ihnen.¹⁹³ Daran, dass es hier nicht um einwandfreies Hochdeutsch geht (schließlich spricht auch der Interviewte mit Dialekt)¹⁹⁴, wird deutlich, dass Rassismus eine Rolle spielt.

Von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ wird nicht nur eine habituelle, sondern auch eine argumentative Distanz zur ‚Kultur‘ von Personen desselben ‚Migrationshintergrunds‘ erwartet. Es reicht also nicht aus, etwas nicht zu tun, man soll das kulturalisierte Verhalten auch aktiv kritisieren. Als Beispiel nennt Herr Otto die Nutzung von Waffenattrappen und das Missachten von Verkehrsregeln im Rahmen von türkischen Hochzeitsfeierlichkeiten.¹⁹⁵

„Das iss bei denen so, aber äh, meine Türkin zum Beispiel sagt auch, sagt sie, ja, das iss schwierig, aber das kriegst du bei den Leuten nich raus. Also, sie distanziert sich schon davon, weil sie ja auch auf die Grundordnung hier geschworen hat und so weiter, also sie weiß schon, wo ihr Stand iss“ (Hr Otto, Z. 1375-1378).

In dem Zitat wird zwischen „denen“ und den ‚Eigenen‘ unterschieden. Die als „meine Türkin“ (Z. 1375) gelabelte Kollegin von Herrn Otto kulturalisiert, seinen Angaben nach, genauso wie er, strafrechtlich relevantes Verhalten. Sie sieht dieses Verhalten zudem als unveränderlich an; zugleich distanziert sie sich von diesem Verhalten mit dem Bekenntnis zur „Grundordnung“. Trotz dieser durch den hegemonialen Diskurs geformten Subjektposition ist ihre Zugehörigkeit zur Polizei prekär, sie bleibt für ihren Dienstgruppenleiter die „Türkin“. Hier wird deutlich, dass die Nationalität (der Vorfahren) und die damit verbundene ‚Kultur‘ als beständiges verbindendes Element zwischen migrantisch gelesenen Polizist*innen und (Teilen der) Bevölkerung wirken kann.

¹⁹³ Dass die (zugeschriebene) Nähe zum polizeilichen Gegenüber auch strategisch genutzt wird, zeigt das folgende Beispiel: Auf die Frage nach welchen Gesichtspunkten der Interviewte als Führungskraft die zu bearbeitenden Fälle (Akten und Vernehmungen) seinen Mitarbeiter_innen zuordnet, beschreibt er verschiedene Vorgehensweisen. Eine davon bezeichnet er als „Diversity-Ansatz“ (Hr Wirth, Z. 739) und nennt als Beispiel eine Mitarbeiterin, deren Vater aus Ghana kommt. „Im Idealfall hat man (1) hier ne Basis, wo man außerhalb des Protokolls zueinander finden kann. So wir, die, die anders sind als die anderen“ (Hr Wirth, Z. 740-742). D. h. hier wird gerade das, was in vielen anderen Interviews kritisch gesehen wird – nämlich, wenn migrantisch gelesene Polizist_innen auf dieser Basis Nähe zum polizeilichen Gegenüber aufbauen – als positive und nützliche Eigenschaft hervorgehoben.

¹⁹⁴ Der ortstypische Dialekt wurde in diesem (sowie auch in anderen Zitaten) aus Anonymisierungsgründen in der Transkription nicht wiedergegeben.

¹⁹⁵ Das war zum Zeitpunkt des Interviews ein diskursives Ereignis im medialen und sicherheitspolitischen Diskurs.

Dies drückt sich auch darin aus, dass von migrantisch gelesenen Polizist*innen eine Offenheit und Ehrlichkeit im Sinne von Auskunft über die ihnen zugeschriebene National-Kultur erwartet wird. So berichtet Herr Otto, dass die migrationsbedingte Diversität in seiner Dienstgruppe „den großen Vorteil [hat], dass wir so'n bisschen in die Kulturkreise eintauchen können“ (Z. 1279-1280). In seiner Beschreibung der migrationsbedingten Diversität, bei der er verschiedene Nationalitäten nennt, reduziert er die Dienstgruppenmitglieder einer deutschen Landespolizei auf die Nationalität des Herkunftslandes ihrer Familie. Die Äußerung impliziert, dass einer Nationalität *eine* Kultur zugeordnet werden könne. Dieses Container-Denken drückt sich auch in der Metapher des Eintauchens in die „Kulturkreise“¹⁹⁶ aus, denn die Metapher transportiert die Vorstellung homogener, klar voneinander abgrenzbarer Kulturen. Es entsteht das Bild nebeneinanderliegender Kreise, wobei ein Kreis für etwas in sich Geschlossenes steht. Die Polizei erhält durch Mitglieder mit ‚Migrationshintergrund‘ die Möglichkeit, von außen in diesen Kreis einzutauchen, jedoch nur ein „bisschen“ (Hr Otto, Z. 1280), also nur oberflächlich. Dass migrantisch gelesene Personen als auskunftsfähig über die ihnen zugeordnete Kultur gesehen werden, impliziert, dass dieses ‚Kulturwissen‘ zum ‚Migrationshintergrund‘ wie selbstverständlich dazugehöre. Entsprechend werden Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ an anderer Stelle auch als mögliche „MITTLER zwischen den Kulturen“ (Hr Achterfeld, Z. 2240) bezeichnet.

Mit einem ‚Migrationshintergrund‘ werden auch zusätzliche Sprachkompetenzen¹⁹⁷ verbunden und als dessen Stärke betrachtet, denn sie sind im Arbeitsalltag nützlich:

„Wenn junge Kollegen neu auf Dienststellen kommen, dass es halt wichtig ist, erstmal auch, ähm, sag ich mal, ähm, offen zu sein und, ähm, die Stärken, die man vielleicht, wenn man einen Migrationshintergrund auch hat, ähm, so auch zu benennen. Zum Beispiel, wenn man jetzt, äh, gewisse Sprachkompetenzen hat, dass man die halt nicht verschweigt, sondern, ähm, dass man das halt auch kommuniziert, auch wie gut man eine Sprache kann, weil, ähm, manche Kollegen oder Kolleginnen haben halt auch einen Namen, der jetzt nicht typisch deutsch ist oder nicht jetzt hier, ähm, ja, also wo, wo man denkt, die Person, äh, hat einen Migrationshintergrund, und daraus kann man jetzt allerdings nicht unbedingt schließen, das die Person jetzt auch, äh, eine andere Sprache kann“ (Fr Atay, Z. 92-100).

Aus dem Zitat geht hervor, dass an neue migrantisch gelesene Polizist*innen die Erwartung gerichtet wird, ihre evtl. vorhandenen zusätzlichen Sprachkenntnisse den Kolleg*innen zu offenbaren. Außerdem wird deutlich, dass ein Bewusstsein dafür besteht, dass anhand bestimmter als „nicht typisch deutsch“ (Fr Atay, T. 97-98) kategorisierter Marker (in diesem Fall ein Name) nicht eindeutig auf damit verbundene Sprachkenntnisse geschlossen werden kann. Wie sich anhand eines anderen Beispiels zeigt, erweisen sich Rückschlüsse aus solchen Kategorisierungen auf Sprachkenntnisse als nicht besonders erfolgreich:

„Gab's halt'n Kollegen, der war Chinese. Und der sah auch so aus. Ich sag, okay, (2) da kam übrigens die Diversitätskompetenz an seine Grenzen, als wir ihn baten, ein chinesisches Banner vorzulesen, der sagte, das kann er nich. Wie? Ich denke, du bist Chinese. Ja, es gibt über 6.000 Schrift/ chinesische Schriftzeichen¹⁹⁸, und die da kenn ich nich“ (Hr Wirth, Z. 1415-1419).

Das erstaunte „Wie?“ (Z. 1418) in dem wiedergebenden Dialog zeigt die feste Überzeugung des Interviewten, dass Personen einer bestimmten Nationalität über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen müssten. Angesichts der geäußerten Feststellung „der sah auch so aus“ (Z. 1416) deutet

¹⁹⁶ Zur Wortgeschichte, Verwendung und Kritik des Begriffs ‚Kulturkreis‘ vgl. Sarasin (2016).

¹⁹⁷ Die folgenden Absätze zu diesem Thema wurden bereits in Graevskaia (2022b) veröffentlicht.

¹⁹⁸ „Die großen Wörterbücher erhalten über 50.000 Schriftzeichen, von denen allerdings nicht wenige nur Schreibvarianten darstellen. Niemand beherrscht all diese Schriftzeichen. In der sechsjährigen Grundschule werden rund 1800 Schriftzeichen vermittelt, in der sechsjährigen Mittelschule etwa 1500. Mit einem Grundschatz [sic] von 3000 Schriftzeichen kann man den Inhalt einer chinesischen Tageszeitung weitgehend verstehen“ (Cremerius 2007: XI).

sich an, dass es hier nicht primär um die Zugehörigkeit zu einer Nationalität im Sinne einer Staatsangehörigkeit, sondern vielmehr um eine rassifizierende Zuschreibung auf Basis des Aussehens geht. Der beschriebene Polizist wird hier nur in seiner Funktion als „Chineser“ (Z. 1416) eingeführt und in dieser Funktion ist er in den Augen seiner Kolleg*innen gescheitert, weil er ihre Erwartungen bzgl. seiner Sprachkompetenz, die ihm auf Basis der Kategorisierung als zu China zugehörig uneingeschränkt unterstellt wurde, nicht erfüllen konnte.¹⁹⁹ Damit zeigt dieses Beispiel das, was mit der Erklärung im Zitat davor zu verhindern versucht wird. Eine Gemeinsamkeit, die aus beiden Zitaten entnommen werden kann, ist die Erwartung, dass migrantisch gelesene Polizist*innen ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse uneingeschränkt ihren Kolleg*innen zur Verfügung stellen sollen.

Welche Relevanz die o. g. Praxis der ethnisierten Aufgabenzuordnung hat, zeigt sich in der von Herrn Urbanski wiedergegebenen Äußerung eines Kollegen, dessen Eltern aus der Türkei nach Deutschland migrierten. Als dieser sich auf der Polizeiwache vorstellte, hieß es u. a. „bin jetzt hierher gekommen, nach [Stadtviertel], jetzt gibt's nicht so viele Türken hier, aber *trotzdem*, ich geb mein Bestes hier“ (Hr Urbanski, Z. 1014-1016; Hervorhebung AG). Die vom Dienstgruppenleiter wahrgenommene Betonung des Polizisten, dass er auch wenn es in dem Stadtviertel „nicht so viele Türken“ gäbe, „trotzdem“ sein Bestes gibt, zeigt wie stark die ‚Verwendung‘ migrantisch gelesener Polizist*innen auf die Arbeit mit Personen, die der gleichen (konstruierten) Gruppe zugeordnet werden, fokussiert ist. Da er aufgrund der Bevölkerungsstruktur des Stadtviertels dieser spezifischen Aufgabenzuordnung (der für ihn vorgesehenen ‚Spezialisierung‘) nur punktuell nachgehen kann, erscheint es ihm wichtig zu betonen, dass er dennoch gute allgemeine Polizeiarbeit leisten will. Hier deutet sich bereits der Umgang migrantisch gelesener Polizist*innen mit den an sie gerichteten Erwartungen an – jedoch nur aus der Perspektive des Vorgesetzten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass (potenzielle) migrantisch gelesene Kolleg*innen mittels diskursiv vermittelter Subjektformierungen als grundsätzlich problembehaftet konstruiert sowie auch als nützlich funktionalisiert werden. Damit es keine Probleme gibt, wird Assimilation im Hinblick auf die Sprache und den Habitus (bspw. bei Begrüßungsformeln) erwartet.²⁰⁰ Des Weiteren zeigt sich die Wirkung einer (konstruierten) Verbindung mittels der Nationalität der Vorfahren, die sich nicht nur in der Bezeichnung migrantisch gelesener Kolleg*innen ausdrückt, sondern auch in der Erwartung, dass diese sich von zugeschriebenem kulturalisiertem Verhalten distanzieren und gleichzeitig ihre ‚Kulturkenntnisse‘ mit Kolleg*innen teilen, wodurch sie ihre Loyalität zur Polizei beweisen. Ähnliche Erwartungen zeigen sich auch im Hinblick auf die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse (mehr dazu im Kapitel 11.1).

10.2 Umgang mit Rassismus

In der Darstellung der Konstruktion migrantisch gelesener Polizist*innen sowie der an sie gerichteten Erwartungen wurde deutlich, wie rassistisches Wissen wirksam wird. Dabei ging es (insbesondere im Hinblick auf die Erwartungen) um kulturellen Rassismus, der die Zugehörigkeit migrantisch gelesener Kolleg*innen zur Polizei als prekär gestaltet. Aber auch biologischer Rassismus spielt eine Rolle, wie an diesem Zitat einer Führungskraft deutlich wird:

¹⁹⁹ Dies entspricht dem von Mark Terkessidis entwickelten Konzept der *Entgleichung*, weil der Betroffene gezwungen [wird; AG], Nicht-Wissen einzugestehen“ (Terkessidis 2004: 197).

²⁰⁰ Die Assimilation(sfähigkeit) wird (zumindest in Hamburg) bereits vor der Ausbildung geprüft: „Insbesondere im letzten Teil des Hamburger Einstellungsverfahrens, dem persönlichen Gespräch, bewerten besonders dafür ausgewählte Beamt*innen, ob Habitus, Kommunikation und das allgemeine Auftreten für sie ‚passen‘“ (Behr/Molapisi 2022: 80).

„Kann man sich ja vorstellen, dass man, klar, wenn äh äh, eingeschworene Teams da sind, und jetzt kommt plötzlich jemand, der sieht komplett anders aus, äh, dass et da vielleicht äh ähm, Abneigungen gibt“ (Hr Urbanski, Z. 1000-1001).

Da es sich um die Streifenpolizei handelt, alle also Uniformen tragen und auch bzgl. der Frisuren und des sonstigen Körperschmucks denselben Einschränkungen unterworfen sind, ist hierbei kein individueller auffallender Kleidungsstil o. ä. gemeint, sondern das rassifizierte Aussehen. Dass dieses und nicht bspw. ein für das „eingeschworene Team“ unpassendes Verhalten, ein Grund für Abneigung darstellen könnte, zeugt von einem biologistischen Rassismus. Diesen hält Herr Urbanski für vorstellbar, wobei die vielen ähs und ähms im Zitat zeigen, dass er darüber nachdenkt, wie er sich am besten ausdrücken soll, ihm also die Brisanz des Themas vermutlich bewusst sein dürfte.

Im Folgenden geht es um den Umgang mit den verschiedenen Formen des Rassismus. Der erste Abschnitt (10.2.1) widmet sich den individuellen Umgangsweisen der migrantisch gelesenen Polizist*innen mit den an sich gerichteten Erwartungen und den rassistischen Konstruktionen, die ihnen begegnen. Es geht darum, wie sie unter diesen Umständen versuchen, Zugehörigkeit herzustellen. Nach der Darstellung der individuellen Perspektiven geht es um kollektive Umgangsweisen in Form eines migrantischen Netzwerks innerhalb der Polizei (10.2.2). Der letzte Abschnitt dieses Kapitels (10.2.3) widmet sich der diskursiven Wirkung der Kontakthypothese, auf deren Basis (existierende und hypothetische) Möglichkeiten und Grenzen der Personalzusammensetzung innerhalb der Behörde diskutiert werden, die dazu beitragen könnten, Rassismus zu reduzieren und damit eine bessere Zugehörigkeit migrantisch gelesener Kolleg*innen herzustellen.

10.2.1 Sich dem „Assimilierungsdruck“ beugen

Insgesamt fällt auf, dass in den Interviews nicht explizit von Rassismus oder Diskriminierung gesprochen wird. Stattdessen werden Formulierungen wie „der hat irgendwie offensichtlich ein Problem mit meiner Herkunft“ (Fr Can, Z. 1730-1731) gewählt. Es werden auch mehrfach Beschreibungen des Arbeitsalltags geäußert, die man entsprechend einordnen kann. Beispielsweise heißt es:

„[...] als Frau oder ebend auch äh, als ähm, Kollege mit Migrationshintergrund fängt man irgendwie immer im Minusbereich an und muss erstmal überhaupt dahin kommen, wo der herkunftsdeutsche Mann schon steht“ (Fr Diaz, Z. 164-167).

Das Zitat zeigt, dass die Startbedingungen für Frauen sowie für Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ in der Polizei als benachteiligend wahrgenommen werden. Wie sich diese Benachteiligung intersektional auf migrantisch gelesene Frauen auswirkt, wird hier zunächst nicht thematisiert. Die Interviewten verzichten auf Begriffe wie „Rassismus“ oder „Sexismus“, drücken aber dennoch deutlich aus, dass es entsprechende Ungleichbehandlungen gibt. So heißt es z. B., dass „der sichtbare Migrationshintergrund, äh, so wie [...] das sichtbare Geschlecht“ (Hr Paul, Z. 62-63) zu „gewissen Herausforderungen des Alltags“ (Hr Paul, Z. 64) führen. Die im ersten Zitat genutzte Formulierung zeigt, dass „der herkunftsdeutsche Mann“ (Fr Diaz, Z. 166-167) als unsichtbare Norm wahrgenommen wird. Wer von dieser Norm abweicht, wird im Arbeitsalltag mit „Herausforderungen“ konfrontiert. Diese Herausforderungen können sich bspw. in einer Benachteiligung hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsleistung ausdrücken: So äußert Frau Diaz, dass eine Frau mehr leisten müsse, um dieselbe Note wie ein Mann zu erhalten (vgl. Z. 101-102). Gleichzeitig existiert aber auch „dieses Image ähm, eben in eine Funktion geschoben worden zu sein, weil man einen Migrationshintergrund hat“ (Hr Paul, Z. 194-195), d. h. man ist auch Vorwürfen ‚positiver Diskriminierung‘ ausgesetzt, weil die positive Bewertung der Leistung vom Umfeld nicht als solche anerkannt wird – der formale Aufstieg wird auf der symbolischen Ebene angezweifelt.

Zusätzlich müssen migrantisch gelesene Polizist*innen

„gegen dieses Image ankämpfen, eventuell Verräter in den eigenen Reihen innerhalb der Polizei zu sein, ne. Also auch wenn einem äh, das gar nicht vorgehalten wurde offen, hatte man trotzdem immer so zumindest latent das Gefühl ähm, ich muss hier ganz klar zeigen, für wen ich einstehe, für den Rechtsstaat“ (Hr Paul, Z. 146-149).

Anhand dieser Äußerung wird deutlich, dass innerhalb der Polizei eine Atmosphäre wahrgenommen wird, in der man sich als migrantisch gelesene*r Polizist*in gezwungen fühlt, die eigene Loyalität zur Polizei beweisen zu müssen.²⁰¹ Die Wahrnehmung dieser beiden Vorwürfe deckt sich mit bereits erläuterten Einschätzungen einiger Dienstgruppenleitungen (s. o. 10.1.2 und 11.1.1).

Nach der Schilderung dieser Wahrnehmungen stellt sich die Frage, wie Betroffene damit im Arbeitsalltag umgehen. Hierbei zeigen sich verschiedene Strategien, die sowohl auf eine Änderung der eigenen Person als auch auf die (indirekte) Änderung der Kolleg*innen abzielen. Zur erstgenannten Strategie gehören eine bestimmte Rahmung sowie auch die Relativierung der eigenen Wahrnehmung. Dies erfolgt bspw. indem bzgl. des Vorwurfs ‚positiver Diskriminierung‘ geäußert wird: „Ähm, ich hoffe, das beschränkt sich auf äh, von mir aus auf viele Einzelfälle, aber beschränkt sich auf Einzelfälle“ (Hr Paul, Z. 198-199). „Einzelfälle“ implizieren, dass man gegen diese relativ einfach vorgehen könne, da hinter den Fällen keine Struktur bzw. keine Systematik liege, auf die es deutlich komplizierter wäre Einfluss zu nehmen. Dass von „viele[n] Einzelfällen“ gesprochen wird, zeigt den Versuch, eine mögliche Struktur bzw. Muster hinter diesen Fällen nicht erkennen und benennen zu müssen.²⁰²

Eine andere Art der Relativierung ist nicht von Fakten, sondern von Gefühlen zu sprechen. Dies zeigt sich bereits im letzten Zitat, wird aber auch an anderen Stellen deutlich, bspw. im folgenden Interviewabschnitt, der auf die Beschreibung von Benachteiligung folgt:

„Ja, also wie gesagt, das klingt jetzt alles sehr dramatisch, aber <lacht> genau um so'ne Situationen geht's ja letztenendes auch, ne. Und ähm, jetzt muss man kucken, wie sieht die objektive Lage aus, und äh, je weiter ich gekommen bin, desto MEHR versuche ich halt auch zu objektivieren und auch zu relativieren, und da muss ich vielleicht sagen, dass es äh, manchmal wirklich nur das GEFÜHL war, man müsste sich besonders beweisen, ne“ (Hr Paul, Z. 168-172).

In diesem Zitat wird deutlich, dass die eigene Wahrnehmung mit zunehmendem zeitlichem Abstand bzw. mit dem Aufstieg innerhalb der Behörde hinterfragt wird. Das, was vorher als Benachteiligung gerahmt wurde, wird auf das eigene Gefühl reduziert, d. h. es sei gar nicht so gewesen, sondern man habe es nur so wahrgenommen. Die Betonung des Wortes „Gefühl“ verdeutlicht die eigene Distanzierung von der Darstellung als benachteiligt. Dies zeigt sich auch in der Verwendung des Adjektivs „dramatisch“ als Wertung für die zuvor getätigte Beschreibung sowie in dem eingeführten Gegensatz der „objektive[n] Lage“. Anhand dieser exemplarischen Äußerung lässt sich zeigen, dass hier eine Subjektivierung vorliegt, die durch das im Rassismuskonzept vorherrschende Narrativ bzgl. negativ von Rassismus Betroffener (sie seien zu sensibel, würden Situationen dramatisieren und Rassismus da sehen, wo keiner sei) geprägt ist. Diesem Narrativ möchte man nicht entsprechen, so dass die eigene Wahrnehmung relativiert und heruntergespielt wird.

Auch wenn im Nachhinein eine Relativierung erfolgt, geben die Betroffenen zu, dass die „gefühlte“ ablehnende Atmosphäre nicht spurlos an ihnen vorbeigeht. So heißt es bzgl. der Vorwürfe ‚positiver

²⁰¹ Für einige kommt noch hinzu, dass man sich gleichzeitig gegen Vorwürfe aus der migrantischen Bevölkerung behaupten musste, „Verräter für, für das polizeiliche Gegenüber“ (Hr Paul, Z. 144) zu sein und sich damit in einer Sandwichposition befand.

²⁰² Der Begriff des „Einzelfalls“ wird auch oft im (medialen) Diskurs genutzt, wenn es um Fehler in den eigenen Reihen geht. Damit wird versucht, Rassismus in der Polizei als individuelle Fehlleistung und nicht als institutionelles Problem zu rahmen. Im wissenschaftlichen Diskurs steht diese als *Einzelfallthese* bekannte Abwehrstrategie unter Kritik (vgl. Behr 2022: 235; Heidemann 2021: 126–127; Heitmeyer 2022: 567).

Diskriminierung': „Nichtsdestotrotz macht es natürlich was mit einem, ne. Es bewegt einen [...]“ (Hr Paul, Z. 199-200). In diesem Fall drückt sich die Bewegung darin aus, den Wert eigener beruflicher Leistungen den Vorwürfen ‚positiver Diskriminierung‘ entgegenzusetzen und zu versuchen die Vorwürfe zu „ignorieren und einfach an dem weiter[zu]arbeiten, wofür ich stehe“ (Hr Paul, Z. 204). D. h. die Strategie besteht daraus mit der beruflichen Leistung

„zu zeigen, ähm, Leute, ihr könnt denken, was ihr wollt, ich mach mein Ding, ich zieh das hier durch, ähm, ich bin einer von den Guten, und nur deshalb bin ich hier, und nich, weil ich irgend'ne andere Hautfarbe habe, weil mein Name anders klingt, oder oder weil ich an irgendjemand andern glaube“ (Hr Paul, Z. 205-209).

Es wird versucht die Vorwürfe zu entkräften, indem man sich fachlich beweist. Einerseits heißt es „ignorieren und weiterarbeiten“ und andererseits wird auch deutlich, dass die Vorwürfe einen treffen und man versucht noch besser zu sein, sein Handeln also letztendlich auch an den Vorwürfen der Anderen ausrichtet.

Ähnliches zeigt sich in der Darstellung einer Dienstgruppenleitung bezüglich migrantisch gelesener Kolleg*innen. Diese müssten sich den Vorbehalten „erweisen“ (Hr Dreher, Z. 589-590), also etwas gegen die Vorbehalte der Anderen tun, mit ihrem Verhalten die Vorbehalte widerlegen. Das impliziert, dass von denjenigen, die Vorbehalte haben bzw. äußern keine Änderung erwartet wird. Auch wird von einem „Assimilierungsdruck“ (Hr Paul, Z. 153) gesprochen, der ähnlich wie das „Gefühl“ relativiert wird, aber dennoch dazu führt, dass man das Gefühl hat, sich „besonders beweisen“ (Hr Paul, Z. 158) zu müssen. So heißt es: „Man, man bricht lieber 'n Stück mit seiner Vergangenheit, mit seiner Herkunft, um schneller, schneller Bestandteil der Polizei äh, zu sein“ (Hr Paul, Z. 173-174). Wie genau dieser Bruch vollzogen wird, wird nicht weiter erläutert. Vor dem Hintergrund der zuvor (im Abschnitt 10.1.2) herausgearbeiteten Assimilationserwartungen, ist denkbar, dass bspw. die eigene Aussprache angepasst wird und/oder versucht wird, Kontakte mit anderen, der gleichen Herkunft zugeordneten Personen, gering zu halten.

Anhand des bisher herausgearbeiteten Umgangs mit Rassismus zeigt sich, dass die im polizeilichen Elementardiskurs hegemonialen Subjektformierungen zu affirmativen Subjektivationen führen, etwa bei der Anwendung der Einzelfallthese auf die eigene Diskriminierung oder wenn man dem Assimilierungsdruck folgt. In dem Vorhaben sich beruflich zu beweisen, also den Vorwürfen ‚positiver Diskriminierung‘ entgegen zu treten, wird hingegen eine widerständige Subjektivation sichtbar. Beiden Formen ist gemeinsam, dass eine Veränderung bzw. Anpassung der eigenen Person in Abhängigkeit von der Konstruktion durch Andere erfolgt.

Neben diesen Veränderungen zeigt sich als weitere Form des Umgangs eine Zurückhaltung, die im Sinne einer Schutzfunktion erfolgt, um eine (prekäre) Zugehörigkeit herzustellen, wie sich im folgenden Beispiel zeigt:

„Viele haben/ leiden eben an diesem vermeintlichen, der vielleicht gar nicht existent iss, aber an diesem vermeintlichen Assimilierungsdruck, den man sich auch eventuell wirklich nur einbildet. Aber die leiden darunter und sagen dann, nee, ich sag jetzt lieber nichts, weil man mich ähhh, keine Ahnung, Schwarzkopp, N[...] oder wie auch immer genannt hat, sag ich jetzt lieber NICHTS, ähm, damit ich besser angepasst bin oder mich schneller anpasse, damit ich schneller zur äh, zur, zur, ja, zur Masse gehöre“ (Hr Paul, Z. 1185-1190).

Hier wird erneut deutlich, dass das oben erwähnte „Gefühl“ nicht spurlos an einem vorbeigeht. Bezeichnend ist, dass in dem vom Interviewten gewählten Beispiel offen rassistische Beleidigungen genannt werden und keine unterschwelligten, doppeldeutigen Kommentare. Selbst bei solchen offenen rassistischen Äußerungen wirkt – dem Interviewten zufolge – der „Assimilierungsdruck“ auf manche Polizist*innen so stark, dass sie da nicht widersprechen. Assimilierung bedeutet dann eine Angleichung an eine „Masse“, die offenen Rassismus duldet. Entsprechend wird (in einem anderen

Interview) auch der Wunsch geäußert, dass nicht-Betroffene eingreifen und sich „positionieren“ (Fr Can, Z. 1789), wenn jemand ableistisch, heterosexistisch oder rassistisch „verbal angegangen wird“ (Fr Can, Z. 1787-1788).

Neben der soeben beschriebenen offenen Abwertung wurde in den Interviews (bei einer Erzählung über das erste Zusammentreffen mit der Dienstgruppe) auch von einer unterschweligen Ablehnung berichtet:

„So, und mir war klar, als die meinen Namen auf der Liste gelesen haben, dass sie diskutiert haben, die Dienstgruppe. Und ähm mir war auch klar, dass mir erst mal so= n ähm, wie soll ich sagen, so= n abwartender Wind entgegenwehen wird, ja. Und so war es dann auch“ (Fr Can, Z. 1716-1719).

Die im Zitat gewählte Formulierung „abwartender Wind“ irritiert auf den ersten Blick, denn Wind kann nicht abwarten, sondern ist immer in Bewegung. Es wirkt so, als seien eine abwartende Haltung und Gegenwind vermischt, sie hat eine stärkere Ablehnung in Form von Gegenwind erwartet und es kam eine abwartende Haltung. Im Kontrast zu den Beispielen zuvor erfolgt hier weder eine offensichtliche Relativierung des Erlebten im Nachhinein noch eine langfristige Zurückhaltung als Reaktion. Stattdessen kann die berichtete Umgangsform als Konfrontation bezeichnet werden, d. h. (schwelende) Konflikte werden angesprochen:

„Also es hat schon so drei Monate ungefähr gedauert, bis dann irgendwann ähm in der Dienstgruppe man so abends äh nach Feierabend irgendwie zusammensaß und der eine sagte zu mir so ähm/ ich habe die dann halt (.) ja provoziert, habe gesagt, kommt, ihr habt euch doch bestimmt die Köpfe heiß geredet ne, bevor ihr mich kennengelernt habt. Und dann, ja KLAR, so, und das kam schon, dass sie sich Gedanken gemacht haben, ne. Kriegen wir jetzt auch noch hier noch so=nen Migranten“ (Fr Can, Z. 1719-1724).

Die Erzählung bricht zwischendurch ab und setzt neu an, so dass nicht klar wird, was der Kollege zu Frau Can sagte. Sie berichtet retrospektiv, dass sie „provoziert“ habe. Die Provokation bestand darin, dass sie vor den Kolleg*innen offen ihre Vermutung aussprach, dass sie aufgrund ihres anhand des Namens erkennbaren ‚Migrationshintergrundes‘ vorverurteilt wurde.

Neben der Relativierung eigener Wahrnehmung, der Zurückhaltung um Zugehörigkeit zu erzeugen und der Konfrontation, um (schwelende) Konflikte aus dem Weg zu räumen, wird noch eine vierte (mögliche) Strategie des Umgangs mit Rassismus geäußert:

„Und ich (1) ich hab immer gesagt, also wenn die ähm Situation so unerträglich, also diese negativen Begegnungen überwiegen, dann bin ich nicht mehr bei der Polizei, dann geh ich“ (Fr Can, 1724-1726).

Hier zeigt sich eine klare Exit-Strategie, die in diesem Fall nur hypothetisch bleibt. Die betreffende Person ist weiterhin bei der Polizei, berichtete aber im Verlauf des Interviews von einem Versuch, zu einer anderen Behörde zu wechseln, der dann nicht umgesetzt wurde. Ob Rassismuserfahrungen ein Grund waren, kann nicht sicher rekonstruiert werden. Angesichts dessen, dass Polizist*innen eine auf nur diesen Beruf spezialisierte Ausbildung durchlaufen, ihre Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt also für andere Berufe keinen oder nur marginalen Nutzen hat und sie auch durch ein Ausscheiden aus der Polizei mit finanziellen Nachteilen (Verlust des Beamtenstatus und ggf. auch von Pensionsansprüchen) zu rechnen haben, ist nicht zu erwarten, dass eine radikale Exit-Strategie²⁰³ (im Sinne eines Berufswechsels) oft genutzt wird.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Schilderungen der aktuellen und vergangenen Situationen, die migrantisch gelesene Polizist*innen beschreiben, stellt sich die Frage, wie ihre Einschätzung

²⁰³ Es wird jedoch von einer partiellen Exit-Strategie berichtet, bei der ein Polizist, der „ne türkische ähm, (1) Frau hatte“ (Fr Feldmann, Z. 403-404) seine Teilnahme an einem Workshop zu ‚interkultureller Kompetenz‘ abbrach, weil er die dort gemachten Kommentare der anderen Teilnehmenden nicht mehr ertragen wollte. Die Workshopleitung versuchte noch „zu erklären und deutlich zu machen, wie wichtig ER mit seiner Perspektive jetzt für dieses Seminar iss. Aber er sagte, ich KANN's einfach nich“ (Fr Feldmann, Z. 412-413).

bzgl. der bisherigen und weiteren Entwicklung lautet. Hierzu zeigen sich zwei gegenteilige Prognosen der Zukunft. Die negative Prognose geht von einer Verschlechterung aus und macht den allgemeinen gesellschaftlichen Rechtsruck (insbesondere die AfD) dafür verantwortlich:

„Also ich glaube, dass jetzt zum Beispiel jetzt so mit der AfD/ äh und ich meine, (unv. #02:43:35#) auch den Bericht gelesen, der in der Zeit, glaube ich, war, dass halt auch viele Polizeibeamte die AfD gewählt haben ähm, glaube ich, dass das ähm nochmal schwieriger wird für Kolleginnen und Kollegen mit Migrationsvorgeschichte, ähm dass sie sicherlich in Konflikte geraten werden im Umgang miteinander ähm (.), was halt so bestimmte politische Einstellungen ähm als Hintergrund haben und ähm, ja, wo man vielleicht Dinge sagt, die einfach äh nicht in Ordnung sind inhaltlich. Das wird es immer geben und wahrscheinlich jetzt auch stärker als vorher nach diesem, ich sag jetzt mal ähm (1), ja, Ankommen in der Gesellschaft, der AfD“ (Fr Can, Z. 1770-1777).

Bezeichnend ist, dass diese Antwort auf die Frage kam, ob die Situation sich „über die Zeit irgendwie verändert“ hat, inkl. des Zusatzes „Sie sind ja schon sehr lange bei der Polizei“ (Z. 1768-1769). Man würde also erwarten, dass ein Rückblick auf die letzten Jahrzehnte kommt, stattdessen folgt ein Ausblick in die Zukunft, der als Rückschritt beschrieben wird. Im Gegensatz dazu wird in einer anderen Behörde von Fortschritt gesprochen. So heißt es, dass die eigene Polizeibehörde „sehr weit vorne iss, was das betrifft, was äh, was Diversity betrifft“ (Hr Paul, T: Z. 257-258), als es um Rassismuserfahrungen und Abbau von „Vorurteilen“ (Hr Paul, Z. 252) geht. Hinsichtlich sexistischer Diskriminierung wird der Fortschritt hingegen als nicht ausreichend wahrgenommen: „wir sind noch lange nich, noch LANGE nich da, wo wir vielleicht irgendwo mal stehen sollten“ (Fr Diaz, Z. 99-100). Hierbei sind sich die Interviewten uneinig, denn Herr Paul relativiert diese Äußerung im Hinblick auf seinen Arbeitsbereich (vgl. Z. 105-113), betont, dass insbesondere die eigene Behörde sich weiterentwickelt habe (vgl. Z. 59), sagt jedoch auch, dass „LEIDER auch Bereiche [existieren; AG], in denen es äh, eben noch ne etwas antiquierte ähm, (.) Vorstellung gibt“ (Z. 114-115). Die Polizeibehörde wird also in ihrer Gesamtheit eher als progressiv und fortschrittlich beschrieben, wenn es auch einzelne Bereiche gibt, auf die dies (noch) nicht zutrifft.

Insgesamt lassen sich aus dem Interviewmaterial mehrere individuelle und individualisierende Strategien des Umgangs mit Rassismus (und Sexismus) herausarbeiten. Individuell heißt in diesem Zusammenhang, dass die Interviewten das als persönliche Strategie benennen, während individualisierend im analytischen Sinne beschreibt, dass diese Strategie auf die Veränderung von einzelnen Personen und nicht auf die Veränderung (informeller) Strukturen in der Polizei abzielt. Zu den genannten Strategien zählen auf der einen Seite proaktives Ansprechen schwelender Konflikte, auf der anderen Seite aber auch Zurückhaltung. Des Weiteren wird die eigene Wahrnehmung relativiert, es werden Überlegungen zum Berufswechsel angestellt (Exit-Strategie), man versucht Rassismus zu ignorieren und strengt sich beruflich noch stärker an und man versucht sich dem „Assimilierungsdruck“ zu beugen.²⁰⁴ All diesen Strategien ist gemeinsam, dass es Aufgabe der diskriminierten Individuen bleibt, dem Rassismus ihrer Kolleg*innen etwas entgegen zu setzen. Alle Strategien (mit Ausnahme der Exit-Strategie) zielen darauf ab, als migrantisch gelesene*r Polizist*in Zugehörigkeit und Akzeptanz innerhalb der Polizei zu erlangen.

10.2.2 Vernetzung der Migrationsanderen

Während es im Abschnitt zuvor um individuelle Wege in der Herstellung (prekärer) Zugehörigkeit migrantisch gelesener Polizist*innen ging, werden im Folgenden kollektive Wege beschrieben. Im

²⁰⁴ Behr und Molapisi arbeiteten im Rahmen des Verbundprojekts, in dem auch diese Dissertation entstand, heraus, dass der Assimilierungsdruck so weit internalisiert wurde, dass migrantisch gelesene Polizeianwärt*innen bspw. bei der Pause in der Kantine darauf verzichten, zusammensitzen und Gespräche in einer anderen Sprache als Deutsch zu führen, um nicht den Eindruck entstehen zu lassen, sie würden sich abschotten. „[A]nders als für ihre herkunftsdeutschen Kolleg*innen bewegen sich Beamt*innen mit Migrationsgeschichte immer im offiziellen Kontext, für sie gibt es keine Pause“ (Behr/Molapisi 2022: 88).

Gegensatz zu allen anderen Kapiteln geht es dabei nur um die Berliner Polizeibehörde oder besser gesagt, um einen Ausschnitt der Berliner Polizei – das Netzwerk „Vielfalt – Inklusion – Akzeptanz“ (VIA), denn in NRW gab es keine vergleichbare Vernetzung.

Gegründet wurde das Netzwerk „im Mai 2015 [...] auf Initiative der damaligen Behördenleitung“ (Fr Lima, Z. 13-14). Es handelte sich also um eine top-down-Installation und nicht um eine von der Zielgruppe ausgehende Initiative. Die Zielgruppe entschied jedoch letztendlich über die Gründung mittels einer „Urabstimmung aller potenziellen Mitglieder“ (Hr Johnson, Z. 340). Ein Vorläufer dieses Netzwerks waren „außerdienstlich[e]“ (Hr Al-Kassis, Z. 373) Treffen unter der Bezeichnung „Interkulturelles Beisammensein“ (Hr Al-Kassis, Z. 322).²⁰⁵ Bei diesen Veranstaltungen

„konnten wir uns treffen und austauschen einfach (unv. #00:28:37#) jeder durfte irgendwie 'n Beitrag auch dazu leisten, gab's auch Redebeiträge. Und im Grunde war es einfach nur 'n Raum für alle Interessierten. Alle waren auch eingeladen, am Anfang natürlich ging's daraus hervor, dass äh, Mitarbeitende mit Migrationshintergrund sich getroffen haben, aber später, zu nem späteren Zeitpunkt waren dann auch alle Mitarbeitende eingeladen, und jeder, der Interesse hatte, war da, und wir haben ne schöne Zeit zusammen verbracht, mit Musik, Essen, ein ganz normaler, gesellschaftlicher Abend mit äh, ethnischer Musik unter anderem, und generell Beiträgen zu Migration“ (Hr Al-Kassis, Z. 374-381).

Diese Beschreibung des „Interkulturellen Beisammensein“ weckt einerseits aufgrund der „ethnischen Musik“ und des geselligen Charakters Assoziationen mit einer Art Kulturfest und stellt damit eine Objektivation des ‚Multi-Kulti‘-Diskurses dar. Andererseits erscheint es aufgrund des Austauschs und der Redebeiträge auch als eine Art Vernetzungstreffen mit politischem Charakter. Mit der Existenz des VIA-Netzwerks wurde das „Interkulturelle Beisammensein“ abgelöst und findet in der Form nicht mehr statt. Es wird als (Mit-)Auslöser für die VIA-Gründung beschrieben:

„[...] und letztenendes hat man äh, anhand dessen auch gesehen, es gibt anscheinend einen Bedarf, und äh, durch die damalige Behördenleitung, die äh, Diversity forcieren wollte, ähm, oder forciert hat, muss man/ nich wollte, sondern forciert hat, ähm, kam die Idee auf, na ja, warum bildet man sich so ein Netzwerk. Und diese Idee wurde im Prinzip an äh, Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, also auch an uns herangetragen“ (Hr Johnson, Z. 333-338).

In diesem Zitat wird erneut das top-down-Prinzip bei der VIA-Gründung deutlich. Die bisher von Mitarbeiter*innen jenseits der Dienstzeit organisierte Vernetzung wird formalisiert und im Rahmen des Diversity Managements der Behörde neu aufgelegt und als eigene Idee verkauft. Entsprechend erfolgt auch eine Formalisierung des Organisationsteams, welches „mittels Losverfahren“ (Fr Lima, Z. 16) aus Freiwilligen gebildet wird. Der Aufruf dazu wird über das „hauseigene[...] Intranet“ (Fr Lima, Z. 18) verbreitet.

Bei der Gründungsveranstaltung wurden mögliche Richtungen des Netzwerks vorgestellt, es ging darum „was ein Netzwerk leisten könnte, ähm, was die Idee dahinter iss, wohin es gehen KANN aber nich muss, und irgendwie war man Teil dessen, was da bestimmt worden iss“ (Hr Al-Kassis, Z. 241-243). In dem Zitat wird die Relevanz von Zugehörigkeit deutlich. Im Gegensatz zu den Beschreibungen in den Abschnitten zuvor (10.1.2 und 10.2.1) zeigt sich hier keine prekäre, sondern eine volle Zugehörigkeit. Einige Mitglieder des Netzwerks berichten, dass ihre Motivation dem Aufruf zu folgen und zur Urabstimmung zu erscheinen in dem Wunsch lag, „dass man selber ja mitbestimmen konnte oder durfte“ (Hr Al-Kassis, Z. 238), ob das Netzwerk gegründet wird. Mitbestimmung und (Mit-)Gestaltung stellen einen Kontrast zur sonstigen (hierarchisch strukturierten) Polizeiarbeit dar. Dies auch vor dem Hintergrund, dass ein Netzwerk im Gegensatz zu einer Behörde flachere oder gar keine Hierarchien hat. Der Wunsch nach Mitbestimmung ging auch über die reine Gründung hinaus:

²⁰⁵ Das Zustandekommen dieser Treffen konnte nicht mehr rekonstruiert werden.

„[W]as mich gereizt hat, da mitzumachen, war, dass man selber was bewegen konnte. Dass man eben da die Chance hatte zu sagen, okay, wir haben jetzt das Netzwerk, und jetzt hat man selber die Möglichkeit, ähm, ja, diesem, weiß nich, dem Baby Laufen beizubringen oder so, ne? Und zu kucken, in welche Richtung kann es gehen“ (Fr Lima, Z. 247-250).

Die Partizipation im Netzwerk wird als eine Art Elternrolle beschrieben („dem Baby Laufen beizubringen“). Das neue Netzwerk erscheint damit als etwas Wertvolles, was es zu beschützen, zu fördern und zu erziehen gilt. Die Vorgabe der Richtung, in die es laufen soll – um bei der Metapher zu bleiben – hängt von den Erfahrungen der mitbestimmenden Mitglieder ab:

„Ja, mir ging's darum, also ich hab auch nich ganz so schöne Erfahrungen gemacht, klar, ähm, und mir ging's darum gegen die vorzugehen, weiter Vorurteile abzubauen, weiter Barrieren zu durchbrechen. Ähm, auf der anderen Seite allerdings auch insbesondere darum, dass äh, so ein Netzwerk, ich sag mal ganz salopp, nich overpaced ähm, und von äh, also (.) von dramatischen Zuständen spricht“ (Hr Johnson, Z. 251-255).

In dem Zitat zeigt sich eine eher ungewöhnliche bzw. radikale Formulierung, wenn davon gesprochen wird, „Barrieren zu durchbrechen“, im Gegensatz zu der erwarteten Formulierung, dass man Barrieren überwindet. Neben den etwas verklausuliert erwähnten Rassismuserfahrungen, die eine Motivation darstellen, sich mit Hilfe des Netzwerks gegen Rassismus zu engagieren, spielt auch die Zugehörigkeit und Loyalität zur Polizei eine wichtige Rolle, wie sich im weiteren Verlauf des Interviews zeigt. Weil Rassismus nicht als strukturelles Problem, sondern ein auf „Einzelfälle“ (Hr Johnson, Z. 264) beschränktes, betrachtet und die eigene Behörde als besonders fortschrittlich und engagiert im Bereich Diversity eingeschätzt wird, soll verhindert werden, dass das neu gegründete Netzwerk ein zu negatives Bild von der Behörde zeichnet.

Als langfristiges und endgültiges Ziel wird die Auflösung des Netzwerkes angegeben. Es soll überflüssig werden, was sich auch in dem Akronym VIA widerspiegelt: „Und ähm, sinnbildlich natürlich auch für via, Lateinisch, der Weg, ne. Der Weg zur Irrelevanz“ (Fr Lima, Z. 1487-1488). Die Polizeibehörde soll also soweit verändert werden, dass das Netzwerk nicht mehr benötigt wird.

Als kurz- und mittelfristiger Zweck des Netzwerkes wird in erster Linie der „Erfahrungsaustausch“ (Hr Al-Kassis, Z. 827) genannt. VIA wird auch als eine Anlaufstelle für diejenigen, die sich aufgrund des „Assimilierungsdrucks“ (s. o. 10.2.1) nicht trauen, bei rassistischen Beleidigungen etc. direkt im Kreis der Kolleg*innen zu intervenieren. Es ist „ein Netzwerk, das man niedrigschwellig ansprechen kann, weil wir halt ähnliche Erfahrungen gemacht haben“ (Hr Johnson, Z. 1192-1193). VIA dient also für migrantisch gelesene Polizist*innen zum Austausch über Rassismuserfahrungen. Dies ist bei weitem nicht der einzige Zweck des Netzwerkes. Zu den „Zusammenkünften“ – so die Bezeichnung der monatlich stattfindenden Netzwerktreffen – kommen auch

„Kolleginnen und Kollegen OHNE Migrationshintergrund [...] hatten wir es auch relativ häufig, dass Führungskräfte da waren, und äh, sich das angehört haben und halt auch ähm, sich unsere MEINUNG angehört haben und hinterher für SICH auch daraus Argumentationshilfen gezogen haben, für also, für ihren eigenen Dienstbereich, wenn's da ebend mal zu, weiß nich, irgendwelchen Schwierigkeiten oder so kommt, dass man ebend sagt, Moment mal, das iss einfach das Verhalten, nich die Herkunft“²⁰⁶ (Fr Lima, Z. 417-423).

Die Netzwerktreffen dienen folglich nicht nur Betroffenen zum Austausch über ihre Rassismuserfahrungen, sondern auch als Anlaufpunkte für niedrigschwellige Fortbildungen für Führungskräfte, die selbst keine unmittelbaren Rassismuserfahrungen machen, aber Ratschläge für den Umgang

²⁰⁶ Die im Zitat beschriebene Strategie gegen (rassistische) Diskriminierung hat zwei Seiten: Einerseits die gewünschte Folge, dass bei Konflikten stärker auf die Handlungen der Beteiligten fokussiert wird und die Herkunft nicht im rassistischen Sinne als kollektives Erklärungsmerkmal verwendet wird. Auf der anderen Seite stärkt diese Strategie aber auch die Vorstellung von der Abwesenheit von strukturellem bzw. institutionellem Rassismus, wenn durch die Fokussierung auf die Handlungen nicht verhandelt wird, dass sich der Konflikt womöglich erst durch die vorherige Fixierung auf die Herkunft der Person ergeben hat.

mit rassistisch aufgeladenen Konflikten in ihrem Zuständigkeitsbereich suchen. Die „Zusammenkünfte“ haben außerdem auch einen „Informationscharakter“ (Hr Al-Kassis, Z. 435), bspw. wenn es um die „Vereinbarkeit [von] Dienst und Religion“ (Hr Al-Kassis, Z. 432) geht. Dabei „geht’s auch ERSTMAL darum vorzustellen, was denn eine Religion beinhaltet, und wo sind die Grenzen, kann man überhaupt Grenzen ziehen“ (Hr Al-Kassis, Z. 433-434). Einen ähnlichen Informationscharakter haben auch einige professionelle Stellen innerhalb der Polizeibehörde (s. dazu Kapitel 6.1). Auf diese professionellen Stellen werden dann auch Personen, die das Netzwerk als erste niedrigschwellige Instanz nutzen, verwiesen, wenn mehr als nur ein Forum zum Austausch benötigt wird, weil bspw. ein handfester Konflikt vorliegt. Das Netzwerk kann aber zunächst als informelle Ansprechstelle dienen, denn der Kontakt zum Netzwerk zieht keinen Aktenvermerk oder Ähnliches mit sich.

Auch bezüglich des Kontakts zu migrantischen (Selbst-)Organisationen übernimmt das VIA-Netzwerk teilweise ähnliche Aufgaben, wie sie auch von den im Kapitel 7 beschriebenen professionellen Stellen getätigt werden. Beispielsweise wird syrischen Geflüchteten erklärt, wie die Polizei in Deutschland funktioniert oder eine Veranstaltung mit dem Afrika-Medienzentrum durchgeführt, um die polizeiliche Sicht auf Racial Profiling zu erläutern. Dass das Netzwerk sowohl für den internen als auch den externen Kontakt eine Art niedrigschwellige und informelle Parallelstruktur zu den professionellen Stellen der Behörde darstellt, kann damit erklärt werden, dass durch die (Annahme der) Gemeinsamkeit von Rassismuserfahrungen Vertrauen entsteht. Die prekäre Zugehörigkeit innerhalb der Polizei sowie innerhalb der Gesamtgesellschaft wirkt hier also als verbindendes Element.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Vernetzung der Migrationsanderen zwischen Empowerment und hegemonialer Subjektformierung bewegt. Die Möglichkeit das Netzwerk aktiv mitzugestalten, sich mit Kolleg*innen auszutauschen, die ähnliche diskriminierende Erfahrungen gemacht haben sowie mit diesen zusammen gegen Rassismus zu arbeiten, wirkt ermächtigend. Gleichzeitig zeigt sich in der Vernetzung auch die Wirkung des hegemonialen polizeilichen Elementardiskurs als subjektivierend für Migrationsandere, wenn Rassismuserfahrungen als „Einzelfälle“ betrachtet werden und andere Perspektiven im Netzwerk als unerwünscht gelten. Hier wird deutlich, dass die unter 10.2.1 beschriebene Subjektivation nicht nur individuell, sondern auch kollektiv vorkommt.

10.2.3 Diskursive Wirkung der Kontakthypothese

Nachdem der individuelle sowie kollektive Umgang mit Rassismus und die damit einhergehende Herstellung (prekärer) Zugehörigkeit aus der Perspektive der davon negativ Betroffenen dargestellt wurde, wird in diesem Abschnitt auch die Perspektive der Dominanzgesellschaft miteinbezogen. An verschiedenen Stellen im Feld hat sich die diskursive Wirkung der Kontakthypothese im polizeilichen Elementardiskurs gezeigt. Die Kontakthypothese entstammt der Vorurteilsforschung von Allport und besagt, dass durch Kontakte zwischen sozialen Gruppen Vorurteile gegenüber der jeweils anderen Gruppe vermindert werden (vgl. Allport 1954: 261–282).²⁰⁷

Im Folgenden werden verschiedene hypothetische sowie real vorliegende Konstellationen vorgestellt, innerhalb derer sich die diskursive Wirkung der Kontakthypothese zeigt. Bei der ersten Konstellation gibt es nur sehr vereinzelt migrantisch gelesene Polizist*innen bei einer Dienststelle, die in

²⁰⁷ Allerdings gelten für diese Hypothese einige Einschränkungen bzw. Spezifizierungen, die vollständige Kontakthypothese lautet: “Prejudice (unless deeply rooted in the character structure of the individual) may be reduced by equal status contact between majority and minority groups in the pursuit of common goals. The effect is greatly enhanced if this contact is sanctioned by institutional supports (i.e., by law, custom or local atmosphere), and provided it is of a sort that leads to the perception of common interests and common humanity between members of the two groups” (Allport 1954: 282).

einem migrantisch geprägten Stadtteil liegt. Ein migrantisch gelesener Polizist berichtet von seinen Erfahrungen dort:

„[...] die Klientel, mit der wir zu tun hatten, war eben eher, hatte eher meinen Teint, um es vorsichtig auszudrücken, ja? Ähm, und natürlich waren die Kolleginnen und Kollegen dahingehend dann auch, äh, ja, sensibilisiert, sag ich mal, ja? Also weil, wenn man natürlich im Alltag immer wieder mit denselben, mit demselben Personenkreis zu tun hat, der straffällig wird oder auffällig wird, dann macht das auch was mit einem. Und ähm, das gab es zumindest, dass es entsprechend reflektiert wurde, also auf MICH reflektiert wurde. [...] einige hatten tatsächlich schon aufgrund ihrer äh, ja, gemachten Erfahrungen entsprechende äh, ich wi/ eingeschränkte Sicht, wenn man so möchte, und das wieder aufzubrechen, äh, das macht man dann äh, entspannt in nem Gespräch, indem man zusammen Streifenwagen fährt. Und das iss sowieso was, was sehr Verbindendes, man muss, man muss sich gegenseitig aufeinander verlassen, und das hat sein Übriges getan, denk ich, so dass diese Barrieren abgebaut werden konnten“ (Hr Paul, Z. 212-218; 225-230).

Es wird deutlich, dass die Hautfarbe der Bevölkerung und des erzählenden Polizisten von seinen Kolleg*innen als Gemeinsamkeit und damit als relevante Bedeutungskategorie betrachtet wurde, auf die die Kolleg*innen „sensibilisiert“ waren. Die negativen Erfahrungen mit dem „Klientel“ wurden auf Basis dieser Bedeutungskategorie auf ihn übertragen („reflektiert“).²⁰⁸ Bei den im Zitat verwendeten Begrifflichkeiten wäre eher zu erwarten, dass Personen für Rassismus *sensibilisiert* sind oder Vorurteile *reflektieren*, nicht jedoch reproduzieren, wie in dem hier beschriebenen Fall. Hier läuft es hingegen auf eine „eingeschränkte Sicht“ hinaus, womit die Annahme, dass eine unveränderliche rassifizierende Bedeutungskategorie (hier: eine bestimmte Hautfarbe) mit Kriminalität und sonstigem abweichenden Verhalten verbunden wird. In dem Interview wird eine individualisierende Lösungsmöglichkeit beschrieben, die darauf hinausläuft, dass der Interviewte während der Zusammenarbeit bei Streifenfahrten mit den Kolleg*innen Gespräche führt. So wird es zu seiner Aufgabe, Vorurteile aus dem Weg zu schaffen; d. h. die Veränderung bleibt am Individuum hängen. Der Arbeitsalltag im Streifenwagen wird dabei als benötigter Kontakt betrachtet, da hierbei gegenseitiges Vertrauen notwendig ist.

Die soeben beschriebene Konstellation ist zufällig zustande gekommen und liegt auch schon etwas zurück, denn es handelt sich um eine Erzählung der eigenen beruflichen Anfänge. Die folgende (zweite) Konstellation basiert hingegen auf hypothetischen Überlegungen für die Zukunft. Ausgangslage sind Dienststellen, auf denen dienstältere Polizist*innen aus der Dominanzgesellschaft ein negatives Bild von migrantisch gelesenen Kolleg*innen haben, obwohl oder gerade, weil dort (so gut wie) keine arbeiten. Neben der Verallgemeinerung einer negativen „Schlüsselerfahrung“ (Fr Köhler, Z. 780) mit migrantisch gelesenen Jugendlichen als polizeiliches Gegenüber präge „diese ganze Berichterstattung“ (Fr Köhler, Z. 770) über Auszubildende mit ‚Migrationshintergrund‘ die Ansichten dieser Polizist*innen, heißt es im Interview.²⁰⁹

„[...] wie gesagt, die sind dann so vorurteilsbelastet, äh, wo ich denke, denen würde es ebend AUCH guttun, wenn man dann junge Auszubildende hier HABEN, im Rahmen vom Praktikum, die einfach mal zeigen, nee, es iss alles gar nich unbedingt so dramatisch, und die vielleicht auch ganz bemüht sind, das gut zu bewerkstelligen und so, das wurde eben insofern auch den älteren, dienstälteren, nich vom Lebensalter, sondern vom Dienstalter, Kollegen ebend guttun. Mhm. (1) Gerade auch hier im [Stadtteil], weil man vielleicht das GAR nich so gewohnt iss, wie vielleicht in anderen Bereichen der Stadt, dass es ebend so (.) multikulti iss“ (Fr Köhler, Z. 782-790).

²⁰⁸ Ähnliches wurde auch schon von Vorgesetzten berichtet (s. Kapitel 10.1.2), jedoch im Hinblick auf die Nutzung von migrantisch geprägter Jugendsprache, welche im Gegensatz zur Hautfarbe verändert werden kann.

²⁰⁹ Im Interview wird auf die medialen Berichte zu einer angeblichen „Unterwanderung“ der Berliner Polizei durch Mitglieder „arabischer Großfamilien“ (Der Spiegel 2017) Bezug genommen. Auslöser für diese Berichterstattung war eine an die Öffentlichkeit gelangte Sprachnachricht eines Ausbilders, welcher schwere Vorwürfe gegen Auszubildende mit türkischem und arabischem ‚Migrationshintergrund‘ erhob (u. a. hieß es darin: „Das sind keine Kollegen, das ist der Feind. Das ist der Feind in unseren Reihen.“ (Tagesspiegel 2017)).

Durch den Bezug auf das Dienstalder wird deutlich, dass hier neben der negativen Medienberichterstattung die Verallgemeinerung der Arbeitserfahrungen und nicht ein Generationenkonflikt für das negative Bild gegenüber den Auszubildenden verantwortlich gemacht wird. Ähnlich wie in der ersten Konstellation sollen die von Rassismus negativ Betroffenen dafür verantwortlich sein, die Vorurteile der Kolleg*innen zu korrigieren. Diese Vorstellung wird mit der zuvor geäußerten Idee verknüpft, Auszubildende „ob mit oder ohne Migrationshintergrund“ (Fr Köhler, Z. 550) gleichmäßig auf die Behörde zu verteilen, damit sie „freiwillig 'n bisschen gezwungen werden, alle Facetten kennen zu lernen“ (Fr Köhler, Z. 553-554). Dies soll dazu führen, dass angehende Polizist*innen nicht nur wohnortnah arbeiten, sondern auch in Bereichen, die sie noch nicht so gut kennen und evtl. dann auch nach der Ausbildung dort verbleiben, was mittel- und langfristig zu einer Heterogenisierung der Dienststellen führt. Dieser Prozess benötigt einen Anstoß bzw. eine Lenkung, da über die bisher praktizierte Verteilung, bei der Auszubildende eine wohnortnahe Dienststelle favorisieren, einige Dienststellen fast ohne migrantisch gelesene Polizist*innen bleiben. In anderen Dienststellen bzw. Stadtteilen gehört migrationsbezogene Heterogenität hingegen zum Alltag, wie der Vergleich am Ende des Zitats zeigt.

Um solch eine mit dem Wort „multikulti“ (Fr Köhler, Z. 789) beschriebene (dritte) Konstellation geht es im Folgenden. Von einer Dienststelle, die in einem migrantisch geprägten Stadtteil liegt und auf der auch einige Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ arbeiten, berichtet ein Dienstgruppenleiter, dass migrantisch gelesene Kolleg*innen, die neu dazukommen „mit Vorbehalten belegt“ seien (Hr Dreher, Z. 589-590). Er relativiert seine Äußerung im nächsten Satz: „Das is jetzt nich so, dass sie mit ner ablehnenden Haltung begrüßt werden“ (Hr Dreher, Z. 590-591). Die Vorbehalte würden sich darin äußern, dass migrantisch gelesene Kolleg*innen „genauer betrachtet werden und dass sie sich schon immer wieder in in ner Diskussion äh ausgesetzt sehen“ (Hr Dreher, Z. 591-593). In seiner Formulierung lässt der Vorgesetzte offen, ob er das Urteil teilt, dass migrantisch gelesene Kolleg*innen in einer Diskussion ausgesetzt seien. Er selbst gibt an, er könne das „überhaupt garnich verhindern“ (Hr Dreher, Z. 593) und nimmt eine Beobachterrolle ein. Im weiteren Verlauf des Interviews beschreibt er eine Situation, die in seiner Dienstgruppe „garantiert so schon passiert“ (Hr Dreher, Z. 660-661) ist:

„Naja und dann sagt der eine naja ich würd gern in die [Lichtenstraße] ich würde Pizza essen, dann kommt schon der erste Einwurf, ich will aber mal en deutsches Essen und dann kommt der nächste pff kann ich en Döner haben oder Falafel und dann na sowas ess ich nich, ich will ein deutsches Essen. Also man merkt schon wohin die Reise geht (.) jetzt wird keiner (lacht) der Kollegen bei mir auftreten und sagen wat hast du gegen türkisches Essen? Nee der lässt es im Raum stehen, der beantwortet das nich, der der sagt dazu nichts, der wartet die Bestellung ab und dann wird er sich entscheiden. Weil sie werden keine Partei ergreifen (.) weil sie dann befürchten den Konflikt loszutreten“ (Hr Dreher, Z. 665-673).

Anhand der Beschreibung der Situation wird deutlich, dass nicht das Essen selbst, sondern die Menschen abgelehnt werden. Das Essen dient hier nur als Proxy, um die Abneigung auszudrücken. Aus dem Zitat geht zudem hervor, dass solche Kommentare keinen Widerspruch erfahren, um einen offenen Konflikt mit den Kolleg*innen zu vermeiden.²¹⁰ Diese Beispiele zeigen, dass die in der Konstellation zuvor herbeigesehnte migrationsbezogene Heterogenität im Arbeitsalltag keine Garantie gegen Rassismus darstellt.

²¹⁰ Ähnliches habe ich auch während meiner teilnehmenden Beobachtung auf einer Wache erlebt, die von der Zusammensetzung des Personals und des Zuständigkeitsbereichs der oben genannten dritten Konstellation ähnelt: „Als ich meine Forschung einer jungen Polizistin erläutere, fügt ein älterer Polizist, mit dem ich schon zuvor gesprochen hatte, hinzu, dass es um Migration geht. Sie daraufhin: ‚Da bist du genau richtig hier und in [Stadtteil-2] ist das ganze Dreckspack‘. Die im Pausenraum anwesenden Kolleg_innen widersprechen ihr verbal nicht, ich bemerke aber einige entsetzte Blicke. Sie: ‚Ist doch so‘. Und geht weg“ (Beobachtungsprotokoll #1g).

Dies wird auch in einem anderen Fall deutlich, bei dem eine Veränderung seitens der Dominanzgesellschaft angestrebt wird. Das folgende empirische Beispiel geht auf teilnehmende Beobachtung in einem Workshop zu ‚interkultureller Kompetenz‘ zurück. Ein Polizist aus der Dominanzgesellschaft, der auf einer Dienststelle, welche durch migrationsbezogene Heterogenität im Arbeitsalltag geprägt ist, arbeitet, äußert nach der Veranstaltung, „dass so ein Workshop für die Kollegen von seiner Dienststelle nötig sei. Nicht für alle, aber einige wären festgefahren. Es sei schwer bei denen, die so festgefahren sind, nach vielen Jahren durchzukommen“ (Beobachtungsprotokoll #2d2). Damit relativiert er den Nutzen eines Workshops und präsentiert direkt im Anschluss eine andere Lösungsmöglichkeit, die er jedoch für schwer umsetzbar hält:

„Eine Rotation wäre gut, ist aber nicht einfach, Kollegen wollen das auch nicht, sind an den Abschnitt gewöhnt. Vorgesetzte müssen damit rechnen auch woanders hin versetzt zu werden, aber Basisbeamte wehren sich dagegen, würden sich dann auch ggf. 4 Wochen krank schreiben lassen. Die haben dann 20 Jahre viel mit Migranten zu tun, haben dann die Vorstellung alle wären so, fangen dann an AfD und so einen Mist zu wählen. Wobei es komme auch auf die Einstellung an, wie man herangeht, er selbst hatte nie so eine negative Einstellung“ (Beobachtungsprotokoll #2d2).

In einer der Workshop-Pausen äußerte er auch schon, dass eine Rotation gut wäre, „damit die Kollegen nicht so festgefahren sind und auch mal von einer stark belasteten Dienststelle in eine entspanntere kommen und umgekehrt“ (Beobachtungsprotokoll #2c5). Hinter dieser Idee der Rotation steht die Vorstellung, dass viele Begegnungen mit dem migrantisch gelesenen polizeilichen Gegenüber im Arbeitsalltag zu rassistischen Pauschalisierungen führen. Jedoch wird diese These damit relativiert, dass auch die eigene Einstellung eine gewisse Rolle spielt, bestimmte Begebenheiten des Arbeitsalltags also nicht automatisch in Rassismus münden. Wenn es zu rassistischen Äußerungen kommt, dann beziehen sich diese nicht nur auf bspw. bestimmte Nationalitäten, wie in der Schilderung des Dienstgruppenleiters (s. o.) dargestellt. Bspw. berichtete der vorhin erwähnte Polizist, „manche Kollegen würden schon doofe Sprüche machen, wenn man mit einem Döner reinkommt“ (Beobachtungsprotokoll #2c5). D. h. die negative Haltung gegenüber der migrantischen Bevölkerung richtet sich auf alles, was im weitesten Sinne mit Migration in Verbindung gebracht wird. In diesem Fall wird die Ablehnung nicht nur auf migrantisch gelesene Kolleg*innen, sondern auch auf jemanden ohne Migrationsbezug, der ein mit Migration assoziiertes Essen auf der Dienststelle zu sich nimmt, übertragen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die ersten beiden Konstellationen durch die Gemeinsamkeit gekennzeichnet sind, dass zwar diejenigen, die Rassismus ausüben, verändert werden sollen, die Verantwortung dafür jedoch bei den von Rassismus negativ Betroffenen liegt. In der soeben beschriebenen dritten Arbeitskonstellation ist – den Schilderungen aus dem Feld zufolge – nicht unbedingt weniger Rassismus vorzufinden, als in der zuvor beschriebenen zweiten Arbeitskonstellation. In beiden Fällen wird Rotation der Beschäftigten als Lösung vorgeschlagen, wobei im zuletzt beschriebenen Fall dienstältere Polizist*innen, denen ein festgefahrenes Weltbild attestiert wird, in die Pflicht genommen werden und nicht die jungen Auszubildenden (mit ‚Migrationshintergrund‘). In beiden Fällen handelt es sich um eine fiktive Idee, die in der Praxis schwer umzusetzen sei. Neben diesen fiktiven Möglichkeiten zur Schaffung von Begegnungen und neuen Erfahrungen, werden auch Workshops zu ‚interkultureller Kompetenz‘ als real existierende Option erwähnt. Solche Schulungen stellen jedoch eine begrenzte Möglichkeit von kurzer Dauer dar, Einfluss auf jemanden zu nehmen, während die Rotation eine langfristige Möglichkeit darstellt. Sowohl in der Idee der Rotation als auch in der ersten Konstellation, bei der Vorurteile beim gemeinsamen Streifen dienst aus dem Weg geräumt werden, zeigt sich die Wirkung der Kontakthypothese. Diese sozialpsychologische Theorie ist aus dem wissenschaftlichen Spezialdiskurs in den polizeilichen Elementardiskurs geflossen und wird dort aufgegriffen, um gegen internen Rassismus vorzugehen.

11 Gebrauch und gebremst werden – Wertschätzung und Beurteilung

Wenn zu ‚interkultureller Öffnung‘ die Einstellung von Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ sowie ‚interkulturelle Kompetenz‘ gezählt werden (vgl. Hinz-Rommel 1995a: 10; Lang 2019: 20–22; s. auch Kapitel 4), dann gehen damit folglich auch Personalarbeit und Personalentwicklung einher. Diesem Aspekt widmen sich die folgenden zwei Unterkapitel. Zunächst wird die Personalarbeit in Hinblick auf migrantisch gelesene Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen ausführlich dargestellt (11.1). Anschließend erfolgt eine Diskussion der mit ‚interkulturellen Aufgaben‘ einhergehenden Personalentwicklung (11.2). Dieses Unterkapitel bezieht sich auf alle Polizist*innen, die eine oder mehrere der im Kapitel 7 beschriebenen Aufgaben ausführen, unabhängig von einem (zugeschriebenen) ‚Migrationshintergrund‘.

11.1 Verwendung und (Nicht-)Anerkennung von Leistungen am Beispiel zusätzlicher Sprachkenntnisse²¹¹

Eine gewisse Diversität innerhalb der Dienstgruppe wird in der Polizei nicht nur im Hinblick auf die Kontakthypothese (s. o. in 10.2.3) als sinnvoll erachtet, sondern auch wegen der Notwendigkeit zusätzlicher Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag (s. o. in 9.1). Mit zusätzlichen Sprachkenntnissen – also Sprachkenntnissen, die über die Amtssprache Deutsch hinausgehen²¹² – sind Kenntnisse von in der migrantisch geprägten Gesellschaft verbreiteter Sprachen gemeint. In den empirischen Beispielen wurden oft (aber nicht ausschließlich) Türkisch, Arabisch, Polnisch und Russisch genannt. Das entspricht zum Erhebungszeitpunkt (mit Ausnahme von Russisch) den drei zahlenmäßig größten Herkunftsländern der ausländischen Bevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt 2022), wobei ein großer Teil russischsprachiger Migrant*innen durch ihren Status als Spätaussiedler*innen die deutsche Staatsbürgerschaft haben und damit aus der Statistik fallen. Welche Sprachkenntnisse wann konkret benötigt werden, hängt vom Einsatzgebiet der Polizist*innen ab, wobei verschiedene Bereiche denkbar sind, in denen zusätzliche Sprachkenntnisse notwendig werden (bspw. eine touristisch frequentierte Innenstadt, ein migrantisch geprägtes Viertel, ein Stadtteil mit Unterkünften für Geflüchtete, ein ländlicher Bezirk mit ausländischen Saisonarbeitskräften etc.).

Im Kapitel 10.1 wurde gezeigt, dass zusätzliche Sprachkenntnisse anhand von Merkmalen wie Name oder äußeres Erscheinungsbild abgeleitet und mit migrantisch gelesenen Polizist*innen verbunden werden sowie, dass an entsprechende Polizist*innen die Erwartung gerichtet wird, ihre Sprachkenntnisse zu offenbaren und Kolleg*innen zur Verfügung zu stellen.²¹³ Im Folgenden geht es um die konkrete Verwendung dieser Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag. Zunächst wird das Spannungsverhältnis zwischen Unentbehrlichkeit und Misstrauen beim Einsatz der Sprachkenntnisse thematisiert (11.1.1), anschließend geht es darum, wie Übersetzungsaufgaben zugeordnet

²¹¹ Die Inhalte dieses Kapitels wurden in leicht abgewandelter Form bereits in einem Sammelband, der die Ergebnisse des MIGRATE-Projekts zusammenfasst, veröffentlicht (vgl. Graevskaia 2022b).

²¹² Hier wird von „zusätzlichen Sprachkenntnissen“ gesprochen, weil entsprechend den Einstellungskriterien der Polizei Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden und damit bei allen Polizist_innen vorliegen. Es kann davon ausgegangen werden, dass mindestens die jüngeren Jahrgänge auch über Englischkenntnisse verfügen. In NRW werden bei den Einstellungsvoraussetzungen Englischkenntnisse aus (je nach Stundenanteil) vier bis sechs Jahren Schulunterricht bzw. auf dem Niveau B1 des europäischen Referenzrahmens verlangt (vgl. Polizei NRW 2021a).

²¹³ Neben den beschriebenen informellen Rückschlüssen auf zusätzliche Sprachkenntnisse gibt es noch zwei primär nicht-migrationsbezogene Verweise auf Sprachkompetenzen: Sprachkurse für Polizist_innen sowie speziell in Berlin Abzeichen (so genannte „Sprachspangen“), die zusätzliche Sprachkenntnisse ihrer Träger_innen markieren (vgl. Graevskaia 2022b: 117–118). Da diese Objektivationen in meinem Material jedoch für die konkrete Personalarbeit keine Rolle spielen, gehe ich hier darauf nicht vertiefend ein.

werden (11.1.2) und schließlich um die Auswirkungen auf die symbolische Wertschätzung sowie die dienstliche Beurteilung (11.1.3), von der der weitere Karriereweg abhängt.

11.1.1 Unentbehrlichkeit und Misstrauen beim Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse

Dass zusätzliche Sprachkenntnisse für die Kommunikation mit Teilen der Bevölkerung unentbehrlich sind, wurde bereits im Kapitel 9.1 dargestellt. Dabei wurden auch verschiedene Arten des Umgangs mit „Sprachbarrieren“ aufgezeigt, die von vorherrschenden Diskursen (bspw. dem Integrationsdiskurs) sowie auch von den zur Verfügung stehenden Ressourcen (bspw.: Kann ich selbst die Sprache, ist jemand mit Sprachkenntnissen erreichbar, muss ich notfalls eine Übersetzungssapp nutzen?) abhängen.

Im internen Umgang zeigen sich drei wesentliche Arten des Einsatzes zusätzlicher Sprachkenntnisse von Polizist*innen: (1) die indirekte Nutzung, indem für Kolleg*innen gedolmetscht wird, (2) die direkte Nutzung, indem ohne Umwege mit dem polizeilichen Gegenüber kommuniziert wird, sowie (3) die verdeckte polizeitaktische Nutzung. Zweiteres wird innerhalb der Polizei nicht gern gesehen, wie im Folgenden noch gezeigt wird. Zunächst geht es jedoch um die Bewertung des Nutzens zusätzlicher Sprachkenntnisse durch Vorgesetzte, die sich nicht eindeutig in die o. g. Aufzählung einreihen lässt.

So gelten die Sprachkenntnisse als etwas äußerst Wertvolles: „Gold wert“ (Hr Achterfeld, Z. 2136). Ähnliches zeigt sich auch im folgenden Zitat einer anderen Führungskraft:

„Und wenn ich dann jemand hab, der die Sprache spricht, ja, was Besseres kann mir ja nich passieren, ne, weil DANN kann ich den Einsatz lösen“ (Hr Koch, Z. 1851-1853).

Dass Herr Koch, der selbst keine zusätzlichen Sprachen beherrscht, davon spricht, dass er den Einsatz lösen kann, macht die Leistung der sprachkundigen Person, auf die er zurückgreift, unsichtbar. Die Person wird auf die Ebene eines technischen Hilfsmittels gestellt – sie wird zu etwas, was man dabei hat und nutzt. Diese Nutzung wird auch in der folgenden Antwort, die sich auf eine Frage nach einer Kampagne zur Einstellung von „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ in den öffentlichen Dienst bezog, deutlich:

„Hm (4) also wir freuen uns über die Migration (.) bei der Polizei, in der Form, dass wir natürlich ‘n Nutzen davon haben. (2) Der Nutzen iss definitiv da, (.) zum Beispiel in Form der Sprache, es iss, sag ich mal, das (.) ähm (.) HAUPT- ähm –thema, da können wir natürlich gut von zehren“ (Hr Otto, Z. 1246-1249).

Es zeigt sich, dass „Migration“ primär mit zusätzlichen Sprachkenntnissen gekoppelt wird und diese den Hauptnutzungsfaktor darstellen, da sie hier als Hauptthema²¹⁴ eingeführt werden. In der Feinanalyse wird deutlich, dass das für die Nutzung der Sprachkenntnisse verwendete Verb „zehren“ die passive Rolle der Träger*innen dieser Kenntnisse unterstreicht.²¹⁵ Die Passivität zeigt sich auch im Dolmetschen, auf das ich gleich noch komme.

Insbesondere in Stadtteilen mit einem hohen Anteil an migrantischer Bevölkerung ist die Polizei auf die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse angewiesen, wie die folgende Interviewpassage verdeutlicht, die mit der Frage des Interviewers beginnt:

²¹⁴ Das Nebenthema stellen ‚Kultur‘-Kenntnisse dar, wie sich im weiteren Interviewverlauf zeigt. Darauf wurde im Kapitel 9.3 sowie 10.1.2 eingegangen.

²¹⁵ Darüber hinaus bedeutet ‚von etwas zehren‘, dass man dadurch die eigene Existenz sichert und gleichzeitig das Objekt, von dem man zehrt, in seiner Existenz angreift (verbraucht oder vernichtet (vgl. Seebold 2011: 1004) oder zumindest schwächt (vgl. Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften 2021b)) und damit die eigene Existenz womöglich gefährdet.

F: „Is das eigentlich wirklich en Vorteil Russisch oder Türkisch zu sprechen im Bürgerkontakt? Is das erlaubt oder gewünscht oder is das/“

A: „Zweischneidig (2) ähm (1) ja, weil wir nutzen es massiv ähm wir haben viele Menschen, die überhaupt kein Deutsch sprechen oder so unsicher in der Sprache sind, dass sie sich nich trauen. Das heißt also wir müssen irgendwie zum Türöffner (1) die Sprache verwenden und dazu gehört tatsächlich, dass Kollegen in Türkisch Verhandlungen führen, genauso in Arabisch oder in Russisch, da kommen wir garnich drum herum“ (Hr Dreher, Z. 723-729).

Die Antwort „zweischneidig“ signalisiert, dass die Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse einerseits unentbehrlich ist (wie dieses und die zuvor genannten Zitate aufzeigen) und andererseits auch problematisiert wird. Es deutet sich an, dass es sowohl eine akzeptierte und erwünschte Nutzung gibt als auch eine, die negativ betrachtet wird. Was genau damit gemeint ist, wird u. a. anhand einer Erzählung aus demselben Interview deutlich. Der Dienstgruppenleiter berichtet von einer Befragung, zu der er einen russischsprachigen Kollegen mitnahm, um die Verständigung mit der zu befragenden Person, welche Russisch, jedoch kein Deutsch sprechen konnte, sicherzustellen.

„Und ich bin jetzt tatsächlich in dem Selbstverständnis hineingegangen nach ner kurzen Vorstellung und Warmphas/ äh Laufphase würde er das Gespräch übernehmen und führ´n und irgendwann müsst ich dann wahrscheinlich dann den Finger heben und sagen du wie weit bist´n du jetzt? Der hat diese Rolle garnicht angenommen, sondern der hat von vornherein die eines Dolmetschers angenommen, der hat einfach eins zu eins das übersetzt, was ich gesagt habe und wieder zurück und äh dadurch sind wir garnich in den Konflikt gekommen. Im Gegenteil, das hat mir nochma so´n bisschen Respekt abgezollt, weil weil das wirklich so war (1) also professioneller gi/ professioneller ging´s garnich. Ja?“ (Hr Dreher, Z. 741-749).

Die selbstverständliche Erwartung, dass das Gespräch vom Kollegen übernommen wird, ist ein Indiz dafür, dass dies innerhalb der Behörde öfter so gehandhabt wird. Gleichzeitig wird artikuliert, dass diese Praxis zu Konflikten führen kann. Im hier geschilderten Fall ist dies nicht eingetreten, ein potenzieller „Konflikt“ (Z. 747) wurde vermieden, weil der Polizist mit den zusätzlichen Sprachkenntnissen darauf verzichtete die Gesprächsführung zu übernehmen. Es ist naheliegend, dass das hierarchische Verhältnis zwischen dem interviewten Dienstgruppenleiter und seinem Dienstgruppen-Mitglied sowie ein subjektiviertes Wissen über erwünschte und nicht erwünschte Formen der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse hierfür handlungsleitend waren. Die Übernahme der Übersetzendenrolle wird in dem Zitat als professionell bezeichnet und als die beste Option gelobt. Der hier dargestellte Wechsel in die Dolmetschendenrolle verdeutlicht die vorhin erwähnte Passivität, denn die inhaltliche Gesprächsführung wird an Kolleg*innen übertragen, was für die Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen mit dem Rückzug aus der Polizeirole einhergeht. Oder anders formuliert: Die professionelle Polizeirole für Beamt*innen mit in der migrantisch geprägten Gesellschaft nützlichen Sprachkenntnissen sei demnach das Dolmetschen. Entsprechend werden sie an anderer Stelle auch als „Sprachmittler“ (Fr Reza, Z. 177) bezeichnet. Eine Abweichung würde – laut dem Interviewten – möglicherweise zu Konflikten führen. Wie solche Konflikte im Arbeitsalltag (der Streifenpolizei) entstehen, illustriert das folgende Zitat:

„Und dann ähm gabs halt auch so eine Situation, wo ich dann halt ähm (.) / man kann ja nicht gleichzeitig irgendwie simultan übersetzen, das geht ja nicht, manche Situationen ERFORDERN nun mal, dass man schnell agiert, ja, gerade das polizeiliche Leben äh fordert das ja so heraus. Und ähm wo der [Kollege; AG] echt so misstrauisch da in der Ecke stand und irgendwie so gedacht hat, ich kungele mit den Leuten“ (Fr Can, Z. 1748-1752).

Anhand dieses Erfahrungsberichts zeigt sich, dass (unmittelbares) Dolmetschen nicht immer praktikabel ist, v. a. vor dem Hintergrund, dass die Polizei während des Einsatzes oftmals schnell handeln muss. In dem hier berichteten Fall hat der anwesende Kollege mit Misstrauen reagiert. Er ging davon aus, dass geheime Absprachen mit dem polizeilichen Gegenüber getroffen werden. Die für den polizeilichen Einsatz notwendige Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse wurde hier, von dem „in der Ecke“ stehenden untätigen Kollegen, zum Nachteil der Person, die die Arbeit beim Einsatz

übernommen hat, ausgelegt. Solche Beispiele zeigen, dass auch schon die für den Dienst notwendige Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse Konflikte nach sich ziehen kann. Des Weiteren wird in den Interviews angemerkt, dass eine nicht-dienstliche Nutzung erst recht problematisch sei:

„Vorteil ja, bis zu dem Zeitpunkt äh, wenn sie in in den Smalltalk verfallen oder oder Kumpels auf der Straße treffen, dann sollten se in der deutschen Sprache bleiben, nach ner Begrüßungsformel und nich weitermachen. (.) Wenn se das beherzigen isses unproblematisch“ (Hr Dreher, Z. 750-753).

Der Einsatz der Sprachkenntnisse gilt zwar als Vorteil, jedoch nur solange, wie die Sprache in begrenztem Maße genutzt wird. In diesem Fall bedeutet es, dass es keinen „Smalltalk“ geben darf und bei einem zufälligen Zusammentreffen mit „Kumpels“ (Hr Dreher, Z. 751) höchstens die Begrüßung in einer anderen Sprache als Deutsch erfolgen darf. Ähnlich äußert auch ein anderer Dienstgruppenleiter, dass es „Konflikte“ (Hr Winter, Z. 1052) gäbe, wenn „sie halt ihre Freunde da ähm, alles äh, (.) ihre Landsleute“ (Hr Winter, Z. 1053) sehen und untereinander Türkisch gesprochen wird. Da zumindest eine „Begrüßungsformel“ (Hr Dreher, Z. 752) toleriert wird, kann davon ausgegangen werden, dass die hier angesprochenen Konflikte damit zusammenhängen, dass anwesende Kolleg*innen Gesprächen, die nicht auf Deutsch geführt werden, nicht folgen können. An anderen Stellen im Interviewmaterial wird deutlich, dass auch die Begrüßungsformel schon negativ betrachtet wird (darauf wurde im Kapitel 10.1.2 eingegangen).

Neben der oben geschilderten direkten und indirekten Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse existiert noch die polizeitaktische Nutzung; wie diese aussehen kann, illustriert das folgende Bsp.:

„Wir haben das schon mal gehabt, so in Schreibräumen, dann wenn da so zwei von anfangen auf einmal Türkisch an zu sprechen, und die Kollegin schreibt hinterm Rechner irgendwas und hört das alles, versteht das auch alles, und sagt dann auch, ja, die haben sich gerade abgesprochen, dass dann da und da das Drogengeld liegt, und und und. Das hat natürlich 'n Vorteil für uns, diese Sprachvielfalt“ (Hr Otto, Z. 1324-1328).

Solch ein polizeitaktischer Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse, der in diesem Fall aus Zufall zustande kam, wird in anderen Interviews auch als „elementar“ (Hr Fries, Z. 811) für Strafverfahren sowie auch als „wertvoll“ (Hr Fries, Z. 812) bezeichnet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die zusätzlichen Sprachkenntnisse migrantisch gelesener Beamt*innen in der Polizei gebraucht und genutzt werden, ihre Zugehörigkeit zur Polizei aber gleichzeitig prekär bzw. brüchig ist. Diese prekäre Zugehörigkeit zeigt sich einmal in dem Misstrauen, das bei der direkten Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse aufkommt sowie auch in den Fällen, wenn das Dolmetschen überhandnimmt und die eigentliche Polizeitätigkeit in den Hintergrund rückt.

11.1.2 Effizienz und Ethnisierung bei der Zuordnung von (Übersetzungs-)Aufgaben

Nachdem im vorherigen Kapitel gezeigt wurde, welche Rolle zusätzliche Sprachkenntnisse migrantisch gelesener Beamt*innen in der Polizei spielen, geht es hier darum, wie damit verbundene Aufgaben (oft – aber nicht ausschließlich – Übersetzungsaufgaben) im Vergleich zu anderen Zusatzaufgaben, zugeordnet werden.

Für Übersetzungsaufgaben werden Polizist*innen auch aus anderen Teilen der Behörde angefordert (vgl. Herr Achterfeld, Z. 2130 im 9.1). Es wird gefragt, „ob irgendwo in der Behörde einer iss, der da irgendwie übersetzen kann“ (Hr Koch, Z. 1767), wobei dies teils auch telefonisch erledigt wird (vgl. Hr Koch, 1770). Während in kleineren Behörden, wo nur wenige Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen da sind, bekannt ist, wen man anfragen kann, erfolgt dies in größeren Behörden anonym:

„Es gibt, äh, die Möglichkeit, ähm, über Funk, also dass die Leitzentrale, wenn jetzt jemand, ähm, jetzt einen Sprachmittler braucht, dass, äh, die Leitzentrale die Wagen halt anfunkt und fragt, ja, wir brauchen jetzt, äh, im Bereich XY, sagen wir mal, einen Kurdisch sprechenden Sprachmittler, ähm, sofern jemand zur Verfügung steht, soll er sich dort und dort melden. Also das passiert eigentlich auch regelmäßig und läuft wohl in der Praxis auch ganz gut“ (Fr Reza, Z. 156-162).

Das Anfordern von Kolleg*innen als „Sprachmittler“ wird als etabliertes Verfahren beschrieben. Polizist*innen, die in dieser Rolle eingesetzt werden, übernehmen lediglich die Aufgabe von Dolmetschenden, wie aus dem Begriff „Sprachmittler“ bereits hervorgeht und auch im Interview bestätigt wird (vgl. Fr Reza, Z. 177). Zu einem früheren Zeitpunkt war dieses Verfahren stärker formalisiert, weil es eine „Sprachmittlerliste gab“ (Fr Reza, Z. 153), welche jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mehr genutzt werden durfte (vgl. Fr Reza, Z. 153-156). In der entsprechenden (mittlerweile nicht mehr gültigen) Geschäftsanweisung (die als Objektivierung des polizeilichen Elementardiskurses gesehen werden kann) hieß es:

„Die in dieser Liste aufgeführten Mitarbeiter/-innen können *nicht* als Dolmetscher in Vernehmungen oder ähnlichen rechtlichen Bereichen eingesetzt werden. Aber bei einer Vielzahl polizeilicher Aufgaben können die Fähigkeiten dieser Mitarbeiter/-innen sinnvoll und kostensparend herangezogen werden“ (Polizei Berlin 2000: 2; Herv. i. O.).

Diese Anweisung zeigt, dass Personen, die auf der Liste der „fremdsprachenkundigen Dienstkräfte“ (Polizei Berlin 2000: 2) stehen, nicht in allen Bereichen übersetzen dürfen. Dies deckt sich mit der auch in den Interviews geschilderten rechtlichen Lage zum Einsatz von Dolmetschenden bei Vernehmungen (s. 9.1). Aus der Anweisung geht zudem hervor, dass Effizienz (im Sinne einer Kostenersparnis) einen entscheidenden Faktor für die Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse von Polizist*innen darstellt.

Die genannten Beispiele bestätigen, dass Übersetzungsaufgaben neben der eigentlichen Polizeiarbeit zum Alltag der Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen gehören. Da sie ihre Sprachkenntnisse nicht nur bei den eigenen Einsätzen nutzen, sondern dafür auch extra angefordert werden, wurde in einem Interview die Frage gestellt, ob das nicht Ressourcen binde. Die Antwort darauf lautete:

„Nein, nein, das find ich/ also, ich find, das iss eigentlich ne gute Sache, weil das ja in dem Bereich iss, wo man dann/ also es iss ja jetzt nich/ selbst, wenn’s beim Einsatz iss, selbst das würde man wahrscheinlich mal kurz hinkriegen. Und SO lange dauert das meistens nich, um zumindest mal so’n Grund-sachverhalt rauszukriegen oder dem irgendwie was mitzuteilen, ne. [...] Ähm, dass/ nee, von den Ressourcen binden, das seh ich eigentlich nich so“ (Hr Koch, Z. 1791-1795, 1797-1798).

Dieses Zitat stammt von einer Person, die selbst keine Übersetzungstätigkeiten macht. Aus ihrer Perspektive könne jemand sogar während eines Einsatzes kurz nebenbei für einen anderen Einsatz dolmetschen. Diese Perspektive verdeutlicht auf der einen Seite die im vorherigen Kapitel herausgearbeitete Angewiesenheit auf Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen sowie auch, dass es einen Mangel an entsprechenden Personen gibt. Auf der anderen Seite zeigt sie eine geringe Einschätzung des Arbeitsaufwands für die betroffenen Beamt*innen, wenn sie parallel zu einem Einsatz für andere Kolleg*innen übersetzen sollen. Die hier dargestellten verschiedenen Arten des Anforderns von Kolleg*innen für Dolmetschendentätigkeiten (sei es telefonisch, persönliches vor Ort Erscheinen, mittels Funk oder über eine Datenbank) machen deutlich, dass es hier jeweils um die spontane Zuordnung einer Extra-Aufgabe im Arbeitsalltag geht, die Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen betrifft.

Jenseits solcher spontanen Extra-Aufgaben, werden Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen auch bestimmte Einsatzbereiche zugeordnet, wie das folgende Zitat eines Dienstgruppenleiters zeigt:

„Da sind sehr viele Kollegen auch, die halt Türkisch sprechen, Arabisch sprechen und so weiter, wenn ich denen sage, pass mal auf, du wirst- gehst nur in deutsche Altersheime, ähm, bringt mir das ja gar nix, könnte den ja natürlich auch einsetzen, da, wo die Sprache, seine Heimatsprache, Muttersprache gesprochen wird. //mhm// Dass man praktisch kuckt, wo sind seine Interessen, wo seine Stärken, und ihn dementsprechend einsetzt“ (Hr Winter, Z. 620-625).

Aus dieser Äußerung lassen sich mehrere Aspekte ableiten. Dass Türkisch und Arabisch als „Heimatsprache“ bezeichnet werden, zeigt die Verstrickung in einen Diskurs, der denjenigen mit durch die (familiäre) Migrationsgeschichte erworbenen Sprachkenntnissen nicht zugesteht, Deutschland als Heimat anzusehen. Menschen, die Deutsch als ihre Muttersprache betrachten und die in der Familie erworbene Sprache als Zweitsprache ansehen, werden in diesem vom Interviewten reproduzierten Diskurs nicht mitgedacht bzw. unsichtbar gemacht. Dieser von ihm verinnerlichte Diskurs kann zu verstärktem Othering seiner Dienstgruppenmitglieder führen. Zuvor äußerte der Dienstgruppenleiter, dass man die „Vielfalt, die man in der Gruppe hat, halt ausnutzt“ (Hr Winter, Z. 618). Diese Wortwahl impliziert, dass die Dienstgruppenmitglieder als Objekte gesehen werden, die er den eigenen Interessen folgend verschieben kann. „Deutsche Altersheime“ (Z. 622) werden dabei als ein ineffizienter Einsatzort für Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen betrachtet („bringt mir das ja gar nix“ (Z. 622)), weil dort die zusätzlichen Sprachkenntnisse, Herrn Winter zufolge, nicht gebraucht werden. Damit werden Polizist*innen, die über solche Sprachkenntnisse verfügen primär Einsatzorte zugewiesen, an denen sie ihre Sprachkenntnisse nutzen sollen. Zwar werden in dem Zitat auch „Interessen“ und „Stärken“ (Z. 624) erwähnt, jedoch nicht weiter erläutert, welches Gewicht das Effizienzdenken der Dienstgruppenleitung gegenüber den Interessen sowie auch den Stärken der eingesetzten Person haben. So lässt sich ein (mögliches) Spannungsverhältnis zwischen der Vorstellung, dass die Vielfalt der Dienstgruppenleitung nutzen soll und dem Wunsch der Mitarbeitenden nach der Berücksichtigung ihrer Interessen, ableiten. Zudem müssen Interessen und Stärken sich nicht unbedingt entsprechen. Bestimmte Sprachkenntnisse können zwar als Stärke aufgefasst werden, aber entsprechen nicht unbedingt bei allen dem eigenen Interesse. Denn es wäre bspw. denkbar, dass türkisch- oder arabischsprachige Polizist*innen ein Interesse daran haben in „deutsche[n] Altersheime[n]“ zum Thema Verkehrssicherheit zu informieren (weil sie sich auf Prävention spezialisieren und sich zukünftig auf entsprechende Stellen bewerben möchten), anstatt in einem Viertel mit einem hohen Anteil an Migrationsbevölkerung Verkehrskontrollen durchzuführen.

Sondereinsätze sind (neben zusätzlichen (Übersetzungs-)Aufgaben im Alltag sowie den soeben beschriebenen Einsatzbereichen) ein weiterer Punkt, bei dem die Zuordnung von Aufgaben zu Personen erfolgt. Darunter fallen Einsätze, die nicht der Kernarbeit der Streifenpolizei entsprechen, also bspw. Einsätze bei Großveranstaltungen wie Fußballspielen oder Demonstrationen, Schwerpunktkontrollen in der Tuning-Szene uvm. Bei Großveranstaltungen wird dem Bericht des Dienstgruppenleiters Herrn Otto nach eine „Dienstfreisperre“ (Z. 685) für alle, die jenseits der „Funktionssicherung ähm, frei haben wollten“ (Z. 685-686), erlassen und diese Personen „machen halt diese Sondereinsätze“ (Z. 686). Gleichzeitig berichtet er auch, dass es in seiner Dienstgruppe „in der Regel auch relativ geschmeidig über ne Freiwilligkeit“ (Z. 726-737) läuft:

„Da nimmt man zum Beispiel Freiwillige, Leute, die so'n bisschen Auto-affin sind, iss immer ganz angenehm. Ich hab bei mir jetzt 'n KFZ- ähm, -Mechaniker, gelernten, der kennt sich natürlich mit Autos aus, der weiß, was [...] der meldet sich in der Regel bei solchen Sachen immer. So hat man halt immer so'n bisschen (.) Affinität halt. Oder der eine findet das halt gut, ähm, in ne Betreuung zu gehen, ähm, der sagt dann, ich geh in die Sammelstelle für (.) ich sag mal, Jugendliche, wenn wir hier irgendwelche Leute mal einsperren, gibt's ja auch immer so'n paar Jugendliche, mach ich das“ (Hr Otto, Z. 717-725).

Es zeigt sich, dass die Freiwilligkeit durch eine „Affinität“ (Z. 722) bzw. durch bestimmte Spezialkenntnisse bedingt ist. Während beim ersten Beispiel die Spezialkenntnisse aus einer vorherigen Ausbildung stammen, wird beim zweiten Beispiel nicht erklärt, weshalb der Kollege es „gut“ (Z.

723) findet, die Betreuung von Jugendlichen in der Gefangenensammelstelle zu übernehmen. Als explizit sprachbezogene Sondereinsätze wurden internationale Fußballturniere erwähnt:

„Ab und zu werden mal Kollegen gesucht, die halt ne bestimmte Spreng-/ Fremdsprache äh, können, meistens zu den Fußballereinsätzen, den internationalen. Ne, also da wird dann schon mal gekuckt, äh, findet da 'n Aufruf statt, wir suchen Griechisch sprachige Kollegen, weil, [Fußballverein] spielt gegen Athen“ (Hr Koch, Z. 1826-1829).

Ob die bei solchen Sondereinsätzen eingesetzten Polizist*innen nur in der Rolle als Übersetzende agieren sollen oder polizeiliche Aufgaben unter Nutzung ihrer zusätzlichen Sprachkenntnisse wahrnehmen, wird nicht weiter erläutert.

Die Wahrnehmung von Sondereinsätzen sowie auch die Zuordnung von anderen Aufgaben ist nicht nur für die Bewältigung der alltäglichen Arbeit, sondern auch für Beurteilungen relevant, wobei bestimmte Aufgaben als normale Nebenbei-Leistung verbucht werden, während die Übernahme bestimmter anderer Aufgaben sich positiv auf die Beurteilung auswirkt, wie im Folgenden dargestellt wird.

11.1.3 (Nicht-)Berücksichtigung und (fehlende) Wertschätzung bei der Beurteilung

Nachdem gezeigt wurde, welche bedeutende Rolle zusätzliche Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag spielen, wird im Folgenden ihre Rolle bei der Beurteilung und damit der Beförderung thematisiert. Dazu erfolgt zunächst ein längerer Exkurs ins polizeiliche Beurteilungssystem (also zu den dort relevanten routinisierten, nicht-diskursiven Praktiken sowie den entsprechenden Wissensbeständen des polizeilichen Elementardiskurses), bevor im Anschluss konkret auf die Beurteilung zusätzlicher Sprachkenntnisse eingegangen wird.

Beurteilungen finden in regelmäßigen Abständen statt (sog. „Regelbeurteilung“ (Hr Fries, Z. 451)) sowie auch außerhalb dieser Abstände (sog. Anlassbeurteilung), wenn sich jemand auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben möchte (die mit einer Beförderung zusammenhängt) bzw. zu einem anderen Teil der Behörde wechselt. Was jemanden für eine gute Beurteilung qualifiziert, fasst das folgende Zitat zusammen:

„Mitarbeiter wo man sagt die sind gut. Die ähm ähm stechen aus der Masse hervor, die machen mehr als die Masse, die sind ähm ähm ja sind einfach (.) vom vom vom vom Verhalten her anders. die wollen immer en bisschen mehr, die arbeiten über ihre Anforderungen heraus, planen eigenständig Einsätze zum Beispiel ähm äh grundsätzlich en bisschen flexibler man erkennt auch die haben den en anderen Blick. Also es gibt den normalen Funkwagenfahrer, der möchte hier Montag bis Sonntag Funkwagen fahren löst draußen die Fälle einwandfrei und dann gibt's welche die sagen nee ich möcht Verantwortung übernehmen was ha'm wa für Vorgaben dieses Jahr (.) gib her ich plan ma en paar Einsätze einfach die so'n bisschen herausstechen“ (Hr Falk, Z. 47-55).

Es reicht nicht aus, die alltägliche Arbeit „einwandfrei“ (Z. 52) zu erledigen, sondern es wird Engagement darüber hinaus erwartet, mit dem man sich vom „normalen Funkwagenfahrer“ (Z. 51) absetzt. Ähnliche Stichworte fallen auch in anderen Interviews; so heißt es, man habe Chancen auf eine gute Beurteilung, wenn man „leistungsbereit iss, und MEHR bringt als andere“ (Fr Neubauer, Z. 2464-2465), so dass geraten wird, sich „aus der Masse hervorzuheben“ indem man „irgendwie was zusätzlich vielleicht macht“ (Hr Koch, Z. 1454). Honoriert werden auch Flexibilität (Hr Falk, Z. 50) sowie die Bereitschaft kurz vor Feierabend auch schwierige Fälle zu bearbeiten, was evtl. in

Überstunden resultiert. Damit zeige man, dass der Dienst und nicht die Freizeit „Priorität“ (Fr Neubauer, Z. 2475) habe.²¹⁶ Weiterhin werden die Übernahme von Verantwortung sowie auch Selbstständigkeit positiv angerechnet („ich plan ma en paar Einsätze“ (Hr Falk, Z. 54); „wichtig iss natürlich, wenn man selber (.) sich selber einbringt (Hr Koch, Z. 141-142)). Diese Selbstständigkeit kann sich bspw. darin ausdrücken, dass sich jemand mit Interesse für den Verkehrssektor auf Fahrverbote spezialisierte, entsprechende Recherchen betrieb und so gezielter Personen, die gegen Fahrverbote verstießen kontrollierte (vgl. Hr Koch, Z. 142-151). Dienstgruppenleitungen können aber auch jemanden mit der Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben fördern (vgl. u a. Hr Koch, 930-935).

Die Verteilung von Punkten für Engagement, Kompetenzen etc. im Rahmen der Beurteilung orientiert sich nicht nur an der individuellen Leistung, denn die Beurteilenden unterliegen „einem sehr strengen Beurteilungscontrolling“ (Hr Dreher, Z. 1005).

„Wir bewegen uns also äh in einer Verteilungskurve äh die dann festlegt, ich muss wirklich sagen sie legt es fest, es gibt einen kleinen Mitarbeiterkreis, der sehr guten, es gibt einen großen Bauch von äh Mitarbeitern die äh den Anforderungen genügen oder fast genügen und es gibt einen kleinen Mitarbeiterkreis, die Defizite aufweisen“ (Hr Dreher, Z. 1007-1011).

Folglich kann nur eine bestimmte Anzahl an Mitarbeitenden einer Dienstgruppe eine sehr gute Beurteilung erhalten, selbst dann, wenn mehr Personen eine entsprechende Leistung zeigen. Es wurde berichtet, dass es eine Beurteilungsmatrix gibt und anhand der zu vergebenden Stellen sich eine Priorisierungstabelle ergibt, wo ein Teil dann gute und ein Teil schlechtere Noten bekommt (vgl. Gedächtnisprotokoll #T1). „Da bin ich ganz ehrlich dieses Beurteilungssystem is bei uns ne Farce. Ich beurteile denjenigen so, damit er befördert wird“ (Hr Falk, Z. 567-568), berichtete eine Führungskraft. Mit „Farce“ („[abwertend] etwas Lächerliches, Nichtssagendes“ (Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften 2021a)) ist hier gemeint, dass zuerst überlegt wird, wer befördert werden soll und anschließend die Punkte für die im Beurteilungsbogen genannten Kriterien (Engagement, Leistung, Kompetenzen etc.) entsprechend verteilt werden.²¹⁷ Zudem wird von „Sozialbeurteilungen“ (Hr Koch, Z. 1375, vgl. auch Hr Falk, Z. 698-701) berichtet, bei denen jemand vor der Pensionierung befördert werden soll, um eine höhere Pension zu erhalten. Die Entscheidung zur Beförderung wird nicht allein von der Dienstgruppenleitung getroffen, sondern in Abstimmung mit anderen Dienstgruppenleitungen sowie mit weiteren in der Behördenhierarchie höher stehenden Vorgesetzten. Dabei werden Personen miteinander verglichen. Eine Person, die sich selbst für sehr gut hält, ist dann

„aber im VERGLEICH mit ALLEN dann wieder (.) nich mehr so toll, sondern da sind welche, die haben viele Festnahmen, die haben viele Blutproben, die sind einfach ähm, NOCH motivierter, wenn es um freiwillige Meldungen für Sondereinsätze geht, die le/ retten Leute aus brennenden Häusern oder sonst irgendwas. Also es gibt schon Sachen, die (.) mega auffallen, oder eben diese Kollegen, die dann da Betrunkene von der Straße pflücken oder Drogenhändler fangen, oder oder oder. Das sind ja auch Sachen, (1) die mit beurteilt werden“ (Fr Neubauer, Z. 2424-2430).

Auch wenn das Retten von Menschen aus brennenden Häusern hier als etwas überspitzte Formulierung interpretiert werden kann, bestätigt diese Äußerung die bereits beschriebene Relevanz des aus der Masse Hervorstechens. Beim innerbehördlichen Vergleich zählt auch das „Verkaufstalent“

²¹⁶ Solche Erwartungen bergen die Gefahr Personen mit Sorgeverpflichtungen (bei denen es sich weiterhin überwiegend um Frauen handelt) zu benachteiligen. Auch die auf der nächsten Seite erwähnten ‚Sozialbeurteilungen‘ tragen zur Benachteiligung von Polizistinnen im Beurteilungsprozess bei (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2013: 156).

²¹⁷ Da Beurteilungen die Grundlage für Beförderungen bilden (vgl. Ministerium des Innern NRW 2020) und für Beförderungen nur ein begrenztes Budget zur Verfügung steht, spiegeln Beurteilungen primär das Personalkostenbudget wider und entsprechen nicht immer den erbrachten Leistungen.

(Hr Falk, Z. 702, vgl. auch Hr Fries, Z. 582-588) der Dienstgruppenleitung, die Leistungen von Mitarbeiter*innen so darzustellen, dass die Mitentscheider*innen einer Beförderung zustimmen. Sie heben dann in ihrer Argumentation hervor, dass Person XY aus ihrer Dienstgruppe diese oder jene Extra-Aufgaben erledigt, sich bestimmte Dinge aneignete (Spezialisierung), Verantwortung übernimmt etc.

Welche Relevanz zusätzliche Sprachkenntnisse bei der Beurteilung bzw. Beförderung spielen, soll im Weiteren näher beleuchtet werden. Im folgenden Beispiel wird Bezug auf eine zuvor erwähnte mehrsprachige Kollegin genommen:

„Sollte, (.) wie die Kollegin hier mit diesem entsprechenden Hintergrund, sie besonders Interesse an der Zei/ an dem Thema zeigen, also (.) neben ihrer (.) Hintergrundgeschichte engagiert sie sich auch hier in [...], das kann ich natürlich im Rahmen einer Beurteilung wertschätzen, dass ich sage, okay, du kriegst'n Punkt mehr dafür. Also statt ner Drei durchschnittlich kriegst du ne Zwei dafür. //ja// Sollte sie jetzt sag ich mal (.) weit über Gebühr Engagement in der Sa- in der Sache zeigen, [...] wird in diesem Punkt eine Eins bekommen“ (Hr Vogel, Z. 1187-1197).

Auch hier zeigt sich, dass aus der Masse Hervorstechen sich positiv auf die Beurteilung auswirkt, während die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag anhand eines anderen zuvor genannten Beispiels als „durchschnittliches Verhalten“ (Hr Vogel, 1187) bewertet wird. Unmittelbar vor dieser Bewertung ging es um ein Bsp., bei dem durch den Einsatz von zusätzlichen Sprachkenntnissen einer Kollegin eine Demonstration für die Polizei entspannt ablief, weil klar war, was die Lautstärke und die Diskussionen der Teilnehmenden bedeuten (also, dass sie keinen Grund für eine Eskalation darstellen). Sollten übrige Aufgaben aufgrund des sehr ausgeprägten Engagements in dem Bereich jedoch liegen bleiben, weil die Person einen relativ großen Teil der Dienstzeit un-abgesprochen für das Engagement nutzt, würde sich das negativ auf die Beurteilung in anderen Punkten auswirken (vgl. Hr Vogel, 1197-1200). Welche Auswirkung das Beurteilungscontrolling auf die Notenvergabe hat, wird hier nicht weiter thematisiert. Es lässt sich an dem Fall jedoch zeigen, dass die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse *im Rahmen gewöhnlicher Einsätze* keine positive Auswirkung auf die Beurteilung hat.

Für den Fall, dass dies anders gehandhabt würde, äußert eine Führungskraft Bedenken, es könne zu „positive[r] [...] Diskriminierung“ (Hr Dreher, 652-653) kommen. In dieser Analyse ist der Ablauf des Gesprächs aufschlussreich. Herr Dreher erklärt zunächst, dass migrantisch gelesene Polizist*innen Rassismus durch ihre Kolleg*innen erfahren (sie werden „genauer betrachtet“ (Z. 591) und „durchaus mit Vorbehalten (.) belegt“ (Z. 588-590)). Dann berichtet er von der Beurteilungspraxis bzgl. dieser Kolleg*innen. Er reflektiert die nur in Beurteilungen der migrantisch gelesenen Kolleg*innen auftauchenden besonderen Formulierungen, wie: das ist ein „überaus höflicher korrekter lieber Kollege mit klarem Deutsch“ (Z. 599-600). Dies erfolge, „um sie zu stärken“ (Z. 608). „Wir machen sie höflich“ (Z. 604) heißt es von ihm dazu. Eine solche Stärkung macht nur dann Sinn, wenn er davon ausgeht, dass sie innerhalb anderer Teile der Polizei nicht als höflich gesehen werden und deswegen diese Betonung in der Beurteilung notwendig sei, um etwas, was bei „Bio-deutsche[n]“ (Hr Dreher, Z. 602) für selbstverständlich gehalten wird und damit nicht weiter erwähnenswert ist, festzuhalten. Die (wohl unbeabsichtigte) Folge dieses Versuchs könnte man als Otherring durch Beurteilung bezeichnen. Die Beurteilungen sind eng verknüpft mit dem Thema Konkurrenz, wie sich im folgenden Zitat zeigt, bei dem Herr Dreher seine Mitarbeitenden vergleicht:

„Und dann kommt der (.) normale (.) Polizeibeamte, der dann Englisch oder Französisch spricht und die sprechen dann eben Englisch Französisch und eben Arabisch (.) das (.) von uns keiner versteht. Das heißt aber wir bleiben im Dialog mit jedem anderen außen vor und wissen nicht was was der eigentlich sagt und da kommt der erste Argwohn aus auf und wenn wenn wir ihn dann auch noch in seiner Kompetenz nutzen, dann stellen wir ihn vor denjenigen, der ja auch Englisch spricht, aber dann

nehmen wir den arabisch sprechenden Kollegen oder den russisch sprechenden Kollegen oder dergleichen. Ähm und das führt glaub ich so'n bisschen zu ner Konkurrenzsituation“ (Hr Dreher, Z. 614-622).

Die Äußerung verdeutlicht, dass Polizist*innen, die neben den in der Schule häufig gelehrt Sprachen noch eine weitere – in der migrantisch geprägten Gesellschaft relevante – Sprache beherrschen, als etwas Außergewöhnliches gelten, da sie den „normalen“ Polizist*innen gegenübergestellt werden. Die Erwähnung von „Argwohn“ (Z. 618) zeigt, dass hier ein Fehlen von Grundvertrauen vorliegt, wenn man befürchtet der*die Kolleg*in würde dem polizeilichen Gegenüber näherstehen, als einem selbst, nur, weil diese dieselbe Sprache beherrschen und nutzen (s. dazu auch 10.1).

Die angesprochene „Konkurrenzsituation“ (Hr Dreher, Z. 622) entsteht Herrn Dreher zufolge, „wenn wir ihn dann auch noch in seiner Kompetenz nutzen“ (Z. 618-619). Hier deutet sich an, dass der Dienstgruppenleiter die alltägliche Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse (im Gegensatz zu anderen zuvor zitierten Führungskräften) gerne honorieren würde, jedoch davor zurückschreckt. Er macht sich Gedanken dazu wie

„befördert man die Kollegen, damit sie nicht ins Hintertreffen geraten, ohne dass ich dann in die positive, um den Kreis zu schließen, Diskriminierung komme“ (Hr Dreher, Z. 651-653).

Als Dienstgruppenleiter steht er vor dem Dilemma, die Nutzung der Sprachkenntnisse so zu honorieren, dass es nicht zu der von ihm befürchteten „positive[n] [...] Diskriminierung“ (Z. 652-653) kommt. Dass er hier von ‚positiver Diskriminierung‘ spricht, wirkt zunächst irritierend, da damit eigentlich gemeint ist, dass man nicht für eine Leistung, sondern für die Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Minderheit (zum Ausgleich damit verbundener Nachteile) bevorzugt wird. Wenn man die bisherige Analyse der Bewertung von Sprachkenntnissen betrachtet, so ergibt das Sprechen über ‚positive Diskriminierung‘ in dem Kontext – *aus Perspektive der Polizei* – insofern Sinn, dass der alltägliche Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse, sei es bei eigenen Einsätzen oder als „Sprachmittler“ in einer dolmetschenden Funktion als nichts Besonderes, sondern als nebenbei zu erledigende Aufgabe abgetan wurde. Es gehöre für diejenigen, die über zusätzliche Sprachkenntnisse verfügen dazu, diese auch im Dienst einzusetzen. Mit dieser Rahmung wird nachvollziehbar, weshalb Herr Dreher das Honorieren des alltäglichen Einsatzes dieser Sprachkenntnisse als ‚positive Diskriminierung‘ betrachtet.

Die Analyse des polizeilichen Elementardiskurses zeigt auf, dass die nicht-diskursiven Praktiken der Aufgabenzuweisung und Beurteilung zu einer Nicht-Berücksichtigung alltäglicher, mit zusätzlichen Sprachkenntnissen verbundener Leistungen führen. Eine formale Wertschätzung der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse bleibt also aus, gleichwohl diese unentbehrlich für die polizeiliche Arbeit sind. Die Unentbehrlichkeit drückt sich nicht nur in den berichteten Praxisbeispielen aus, sondern zeigt sich auch in einer hohen symbolischen Wertschätzung, die jedoch durch die Verstrickungen in rassistische Diskurse nicht durchgehend aufrechterhalten wird. Die folgende Positions-Map (Abbildung 11) stellt das Verhältnis der symbolischen und materiellen/formalen Wertschätzung unter Einbezug der Analysen aus den bisherigen Unterkapiteln dar.

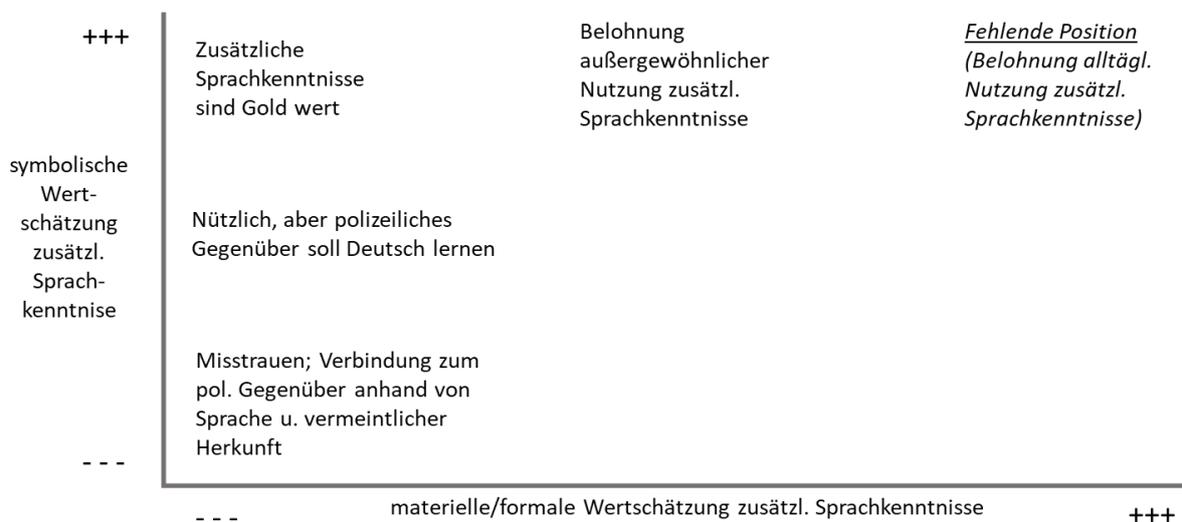


Abbildung 11: Positionen-Map zu Wertschätzung zusätzlicher Sprachkenntnisse (eigene Darstellung)

Die Map macht sichtbar, dass zusätzliche Sprachkenntnisse auf der symbolischen Ebene sowohl eine sehr hohe als auch eine sehr niedrige Wertschätzung erfahren. Während die Skala symbolischer Wertschätzung voll ausgeschöpft ist, liegt auf der Skala der materiellen/formalen Wertschätzung eine Leerstelle: Die Position rechts oben (hohe symbolische und hohe materielle/formale Wertschätzung) fehlt in den Daten. Diese Position würde der Belohnung alltäglicher Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse entsprechen.

11.2 ‚Interkulturelle Aufgaben‘ als Karriereweg?

Für die Erfüllung der im Kapitel 7 beschriebenen ‚interkulturellen‘ Aufgaben benötigen die Polizeibehörden passendes Personal. Im Vergleich zu den zusätzlichen Sprachkenntnissen, deren Verwendung parallel zu den eigentlichen Aufgaben (i. d. R. als Streifenpolizist*in) erfolgt, sind bei den IK-Aufgaben (mit Ausnahme der MiA, die eine Zusatzaufgabe darstellen) konkrete Stellen vorgesehen. Im Folgenden soll näher betrachtet werden, was für die Besetzung dieser Positionen relevant ist. Es geht also um Anforderungen an die Stelleninhaber*innen (11.2.1). Außerdem wird thematisiert, wie man innerhalb der Behörde zu den IK-Aufgaben kommt (11.2.2) sowie welche Bedeutung die Ausübung dieser Aufgaben für die eigene Laufbahn bzw. mögliche Karriereambitionen hat (11.2.3).²¹⁸ Im Gegensatz zu den beiden Kapiteln zuvor geht es hier auch um Polizist*innen aus der Dominanzgesellschaft, denn spezielle IK-Aufgaben werden nicht nur von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ ausgeführt.

11.2.1 Anforderungen für IK-Aufgaben

Grundsätzlich folgt die Polizei einem Generalverwendungsprinzip (vgl. Behr 2016: 570). Das bedeutet jedoch nicht, dass alle Polizeibeamt*innen gleichermaßen für IK-Aufgaben geeignet sind. Vielmehr müsse

„ein gewisses Anforderungsprofil, ja, formuliert werden [...], also dass das nicht jemand der einfach nur Interesse hat macht, sondern auch schon gut wäre, wenn so bestimmte Voraussetzungen da sind, irgendwie mitgebracht werden“ (Hr Kaya, Z. 811-814).

Polizist*innen, die in ihrer aktuellen oder vergangenen Position mit IK-Aufgaben betraut sind oder waren, haben in den Interviews verschiedene Voraussetzungen genannt, die aus ihrer Perspektive

²¹⁸ Insbesondere wenn es um Fragen geht, die den Lebenslauf betreffen, kann die Anonymisierung gefährdet werden. Damit man die betroffenen Personen nicht so einfach wiedererkennen kann, wurden einige Details weggelassen sowie verfremdet (s. auch meine Ausführungen zur Anonymisierung im Methodenkapitel 5.4).

relevant sind, um IK-Aufgaben zu übernehmen. Teilweise haben sie direkt von Anforderungen gesprochen, teilweise indirekt durch die Beschreibung ihrer Aufgaben und dessen, was ihnen selbst hilft, die Arbeit gut zu erfüllen.

Auch wenn im o. g. Zitat Interesse allein als nicht ausreichend dargestellt wurde, ist es dennoch ein wichtiges Kriterium, da viele der weiteren genannten Eigenschaften darauf aufbauen. Bspw. wäre die Forderung „man muss offen sein für das Thema, keine Frage“ (Hr Groß, Z. 555-556) ohne ein grundlegendes Interesse nicht denkbar. In einem anderen Interview heißt es:

„Und da iss mir halt auch besonder wichtig, dass es Kollegen sind, die da auch so'n bisschen Herzblut bei der Sache haben, die sagen, DASS sie irgendwie dieses Thema grundsätzlich interessiert, und dass sie's WIRKLICH freiwillig machen“ (Fr Bloch, Z. 466-469).

Hier wird Interesse mit Freiwilligkeit verknüpft. Die Betonung der Freiwilligkeit sowie die Erwartung von persönlichem Engagement hängt damit zusammen, dass Aufgaben, wie die Vermittlung ‚interkultureller Kompetenz‘ sowie Vertrauensbildung zur migrantischen bzw. muslimischen Bevölkerung innerhalb der Behörde auf Widerstand stoßen (können):

„[Ä]h, 2005, iss nich so, dass man uns willkommen hatte- (.) willkommen geheißen hätte. Äh, kennen Sie den Film Blues Brothers? Wo die mit ihrer Soul Musik da im Country-Club spielen und Gitter benötigt hatten und mit Flaschen beschmissen wurden? So war et jetzt nich, aber mit offenen Armen hat man uns noch nie empfangen“ (Hr Groß, Z. 158-162).

Die bildliche Beschreibung der Ablehnung verdeutlicht, dass bestimmte IK-Aufgaben eher unattraktiv sein dürften, da man sich damit innerhalb der Behörde unbeliebt machte. Im Anschluss an das Zitat heißt es zwar, dass sich die Situation mittlerweile gebessert habe und nun „aufgeklärtere“ (Hr Groß, Z. 164) Kolleg*innen in den IKK-Veranstaltungen sitzen, was jedoch nicht bedeutet, dass es keinen Widerstand gäbe, mit dem man in einer IK-Position umgehen müsste. So heißt es bspw. auf die Frage, welche Reaktionen oder Rückmeldungen man für die Arbeit erhält:

„Sie haben ja gesagt, das ist schön anonymisiert. Wenn ich ganz ehrlich sein darf, im Endeffekt wird immer nur so 'n bisschen, wenn ich denn irgendwo reinkomme bei anderen Fortbildungsmaßnahmen, die wir intern haben, ähm, wird viel so gelästert, wie das dann so ist, ‚guck mal, da kommt der Teppichflieger‘. [...] Ähm, ansonsten ist es/ also mit, mit Lob wird innerhalb der Polizei recht sparsam umgegangen“ (Hr Roloff, Z. 1155-1157, 1162-1163).

Das Zitat zeigt, dass Herr Roloff eine isolierte Position innerhalb der Behörde innehat, denn wenn er in internen Veranstaltungen auf Kolleg*innen trifft, wird über ihn „gelästert“ und seine Person wird ins Lächerliche gezogen. Sprüche und Witze auf Kosten der Kolleg*innen sind typisch in der Polizei; in der Literatur werden diese als Zeichen der Zugehörigkeit gewertet (vgl. Klimke 2010: 43). Hier wird jedoch durch den Bezug auf die Anonymisierung und den Einschub „wenn ich ganz ehrlich sein darf“ deutlich, dass es aus der Perspektive von Herrn Roloff um etwas Unangenehmes geht. Der von ihm zitierte Spruch verbindet seine Vertrauens- und Netzwerkarbeit mit muslimischen Communities mit orientalistischen Bildern. Mit diesem Spruch wird er aus der Dominanzgesellschaft ausgegliedert und ‚dem Orient‘ zugehörig verortet. Seine Versuche solchen Kommentaren mit Humor zu begegnen (er müsse sich einen neuen Teppich besorgen u. ä.) bewegen sich auf der gleichen Ebene, das kolonial-orientalistische Bild wird damit reproduziert. Positive Reaktionen, wie Lob, scheint er für seine Arbeit von Kolleg*innen nicht zu erhalten, was er mit dem Hinweis, dass Lob innerhalb der Polizei ungewöhnlich bzw. besonders sei, relativiert.

Diese beiden Beispiele verdeutlichen, dass jemand, der die Aufgabe nicht „WIRKLICH freiwillig“, wie es im Zitat von Frau Bloch weiter oben hieß, übernimmt, voraussichtlich nicht lange in der Position bleiben würde, da man sich mit der Aufgabe nicht unbedingt beliebt macht. Neben der Freiwilligkeit wird persönliches Engagement erwartet, wobei die Formulierung „Herzblut bei der Sache haben“ (Fr Bloch, Z. 476-468) durch den Einschub zuvor („so'n bisschen“) abgeschwächt

wird. Dennoch wird Engagement in verschiedenen Formen immer wieder genannt. Teilweise wird ganz direkt gesagt, dass diejenigen, die IK-Aufgaben übernehmen „sehr engagiert“ (Fr Demir, Z. 203) seien. Teilweise zeichnet sich das Engagement indirekt durch die Beschreibung der eigenen Arbeit ab, wenn es bspw. heißt, „dass man eben durchaus auch bereit ist, mal woanders seine Ohren zu spitzen oder mal Artikel zu lesen, als ebend nur im reinen/ reiner Dienstzeit“ (Fr Bloch, Z. 1470-1472). Dass man sich auch außerhalb der Dienstzeit informiert, kann ein Zeichen dafür sein, dass man IK-Aufgaben mit „Herzblut“ (Fr Bloch, Z. 467) erledigt sowie auch, dass man darauf angewiesen ist, sich möglichst umfassend zu informieren, da das Weltgeschehen (bspw. kriegerische Auseinandersetzungen) direkte Auswirkungen auf die Arbeit vor Ort haben kann. Auch weniger akute Informationen werden als relevant für IK-Aufgaben dargestellt. So berichtet Frau Fang bezugnehmend auf Veranstaltungen zu politischer Bildung:

„[...] versuche ich natürlich, solche Veranstaltungen zu besuchen, um einfach zu kucken, was iss gerade Thema, wer iss da, und ähm, was, was (.) ja, wer spricht da sozusagen“ (Fr Fang, Z. 249-250).

Dieses Zitat klingt weniger enthusiastisch als das zuvor, wenn man die Formulierungen („versuche“ und „einfach zu kucken“) wörtlich betrachtet. Als gemeinsames Merkmal bleibt jedoch, dass *sich informieren* ein wichtiges Kriterium für die Erfüllung von IK-Aufgaben darstellt. So wird auch berichtet, dass bestimmtes Wissen aus der Vergangenheit für die jetzige IK-Position „unheimlich geholfen“ (Hr Kaya, Z. 813-814) hat. Dazu zählt bspw. Wissen zu „Vereinskulturen und Strukturen“ (Hr Kaya, Z. 816), zu „Demonstrationsgeschehen, die wir in den letzten Jahren hatten“ (Hr Kaya, Z. 818) sowie zum NSU, weil es ein Thema ist, „was auch in dem Bereich immer wieder auch eine Rolle spielt, auch in den Gesprächen“ (Hr Kaya, Z. 819).

Die Aneignung von Wissen steht nicht nur für sich selbst, sondern wird auch als Grundlage für Reflektion beschrieben:

„Und ich glaube, automatisch, wenn man sich damit beschäftigt, man ja dann ganz automatisch (.) mm (.) bereit ist irgendwie [...] ich glaube, man, man ist zumindest dafür bereit dafür, sich Gedanken zu machen, und denn auch damit entsprechend umzugehen, dass man vielleicht manchmal nicht unbedingt dem ersten Impuls äh, folgend äh, irgendwie gleich so 'ne Meinung zu irgend'ner Sache hat, sondern dass man manchmal vielleicht dann schon geneigt ist, sagt, ja okay, (.) geh ich nochmal in mich, überleg nochmal, manchmal sind eben die Dinge nicht so, wie sie auf den ersten Blick erscheinen“ (Fr Bloch, Z. 1472-1473; 1475-1480).

Reflektion wird hier in dem Sinne verstanden, dass man genauer über etwas nachdenkt, bevor man sich eine eindeutige Meinung bildet, anstatt den erstbesten Gedanken und Emotionen zu folgen. Man soll eine „gewisse Reflektionsfähigkeit“ (Hr Groß, Z. 523) mitbringen, „für das Thema offen sein“ (Hr Groß, Z. 523) und

„auch immer bereit sein, auch ähm (2) klar, für mich, also, ich lern ja auch ständig dazu, und und diese Vorurteile hab ich auch, ich bring immer och mal ganz gerne 'n Beispiel, persönliche Beispiele“ (Hr Groß, Z. 556-558).

Während es hier um das Reflektieren eigener Vorurteile geht, also das Verändern der eigenen Positionierung im Vordergrund steht, zeigt sich in anderen Beispielen, dass man auch dazu in der Lage sein sollte die Perspektive der Kolleg*innen zu verändern. Aus den Interviews geht hervor, dass dafür *Authentizität*, *Glaubwürdigkeit* und *Fachlichkeit* als hilfreiche und notwendige Eigenschaften gesehen werden. In diesem Zusammenhang zeigt sich auch ein hoher Stellenwert bisheriger Berufserfahrungen. So wird in IKK-Seminaren von den Teilnehmenden erwartet, dass

„du das mit Beispielen untermalst, als nur irgendwas Gelesenes (.) mm, vorträgst, ne. (1) Drum ist die Praxis schon auch wichtig, ne, also hier in dem Bereich nicht jemand arbeitet, der frisch von der Schule kommt, das ist auch schlecht“ (Hr Groß, Z. 587-589).

Arbeitserfahrungen, die in Beispiele verpackt werden, dienen nicht nur der Praxistauglichkeit bzw. der Anschaulichkeit bei der Vermittlung von IK-Themen. Sie sollen auch dazu beitragen, sich in

Kolleg*innen hineinversetzen zu können „selbst, wenn da Argumente kommen, die NICHT (2) meinem Selbstverständnis entsprechen“ (Hr Groß, Z. 537-538). Es soll also eine gewisse emotionale Nähe zu den Kolleg*innen, die in direktem Kontakt mit der Bevölkerung stehen, sichergestellt werden, damit man in der Lage ist die „Kollegen auch abzuholen inner gewissen Weise“ (Hr Groß, Z. 551). Durch Arbeitserfahrungen soll eine gewisse Glaubwürdigkeit und Authentizität hergestellt werden. So berichtet ein Polizist, der u. a. Fortbildungen zu ‚interkulturellen Themen‘ durchführt, dass seine frühere Arbeit im Basisdienst und die weiteren Erfahrungen in anderen Abteilungen dazu führen, dass er bei der Vermittlung seiner Themen ernster genommen wird, als jemand der völlig unbekannt ist und der „keine Arbeitserfahrung ‚auf der Straße“ (Hr Groß, Z. 541) gesammelt hat. Die Anforderung Berufserfahrung mitzubringen hängt damit zusammen, dass Erfahrungswissen im Vergleich zum theoretischen Wissen einen hohen Stellenwert innerhalb der Polizei hat (s. dazu Kapitel 9.3).

Die gesammelte polizeiliche Berufserfahrung im Basisdienst („auf der Straße“) reicht jedoch nicht in allen Fällen aus, um IK-Inhalte glaubwürdig zu vermitteln. Auch die eigene oder familiäre Migrationserfahrung kann als erwünschtes Merkmal eine Rolle spielen, wie sich im folgenden Beispiel zeigt. Eine Polizistin aus der Dominanzgesellschaft, die IKK-Fortbildungen durchführt und sich dafür auch zur IKK-Trainerin hat ausbilden lassen, erklärt, dass sie nicht alle Teile der Fortbildung selbst übernimmt:

„[A]ber es sind ja Themen, wo ich sagen würde, wir können nicht alles selber machen, das iss nicht glaubwürdig. //mhm// Also ähm, man muss auch dementsprechend ähm, Referenten einladen, oder Personen, die in irgendeiner Weise betroffen sind“ (Fr Fang, Z. 214-216).

Im Anschluss erläutert sie, dass es bei den Fortbildungen nicht nur um reine Wissensvermittlung geht, sondern auch die Art und Weise, *wie* Wissen vermittelt wird, relevant ist – es soll „erlebbar“ und „authentisch“ (Fr Fang, Z. 225) sein. Ihre Fachlichkeit als IKK-Trainerin reicht hier nicht aus, denn die Fortbildung, auf die sie sich bezieht, hat einen Slot vorgesehen, in dem Polizist*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ von eigenen Erfahrungen berichten sollen;²¹⁹ dies könne jemand aus der Dominanzgesellschaft weder glaubwürdig noch authentisch übernehmen. Im Zitat werden neben „Personen, die [...] betroffen sind“ auch „Referenten“ erwähnt. Diese werden in einer Expert*innen-Rolle eingeladen. Um so einen externen Referenten geht es im folgenden Zitat, das sich auf eine Fortbildung zu „Sinti und Roma“ bezieht:

„[D]ass er selber nicht dieser Volksgruppe zugehörig war, sondern sich mit diesem Thema einfach fachlich seit vielen Jahren beschäftigt hat, ich glaub, dass das nochmal ‘n großen Unterschied gemacht hat. Und er selber ebend auch recht neutral zu diesem ganzen Thema stand und es gut rüber bringen konnte. Und das iss eben glaub ich auch bei den KOLLEGEN sehr gut angekommen. Denn wir haben auch schon andere Fortbildungen in dem Themengebiet ähm, (.) erlebt, und wenn es DA zu Diskussionen, zu intensiven Diskussionen gekommen iss, ist, äh, sich der Dozent oder die Dozentin so persönlich so betroffen bis fast angegriffen gefühlt hat, und dann diese Objektivität einfach verloren geht“ (Fr Bloch, Z. 1027-1036).

Dieses Zitat stellt ein Kontrastbeispiel dar, da hier nicht Authentizität durch Betroffenheit, sondern gerade die fehlende Betroffenheit als vorteilhaft hervorgehoben wird. Dies geht mit der Annahme einher, eine betroffene Person könne nicht „neutral“ sein, wobei ‚Neutralität‘ hier als eine für IKK-Fortbildungen erwünschte Eigenschaft gehandhabt wird. ‚Neutralität‘ bezieht sich darauf, sich nicht zu positionieren.²²⁰ So versucht auch ein IKK-Trainer „so lange wie es eben geht, einfach neutral [zu] bleiben“ (Hr Huber, Z. 332). In seinem Fall geht es darum bei „grenzwertig[en]“ (Hr Huber, Z.

²¹⁹ Welche Problematik solche Inhalte in IKK-Fortbildungen mitbringen können, wurde bereits in Kapitel 8 und 10.1.2 thematisiert.

²²⁰ Überträgt man dieses Beispiel auf einen anderen gesellschaftlichen Bereich, dann sollte eine Frau nicht über das Patriarchat referieren oder sie müsste dabei unparteiisch sein, um ernst genommen zu werden.

323) Diskussionen in den Fortbildungen möglichst lange nicht einzugreifen, selbst wenn „alle kucken und erwarten jetzt von uns, dass wir uns positionieren“ (Hr Huber, Z. 333-334). Er versucht also nicht bzgl. der Inhalte, sondern auch bzgl. der Hierarchie „neutral“ zu sein. An dieser Stelle soll nicht der Nutzen oder Schaden dieser Vorgehensweise aus pädagogischer, rassismuskritischer oder einer anderen Perspektive beurteilt werden. Vielmehr geht es hier darum, dass ‚Neutralität‘ innerhalb der Polizei als eine erwünschte Eigenschaft für die Ausführung von IK-Aufgaben gilt, wobei ‚Betroffenen‘ diese Eigenschaft abgesprochen wird; ‚Betroffene‘ werden hingegen eher mit ‚Authentizität‘ und weniger mit ‚Fachlichkeit‘ in Verbindung gebracht.²²¹ Diese Annahmen können Einfluss auf die Vergabe von Aufträgen an externe Referent*innen sowie auf die Vergabe von Stellen innerhalb der Polizei haben (wobei zumindest bei letzterem Wechselwirkungen mit verschiedenen anderen Faktoren auftreten (mehr dazu in 11.2.2).

Während die bisher beschriebenen Beispiele auf bestimmte Kenntnisse, Aktivitäten sowie veränderliche und nicht veränderliche persönliche Merkmale rekurrieren, kommt im Folgenden die Beziehung zu Kolleg*innen ins Spiel, die man nur teilweise selbst in der Hand hat. Bisher wurde darauf eingegangen, dass man Kolleg*innen „abholen“ können soll, um bestimmte Inhalte zu vermitteln. Aber auch, dass man allgemein innerhalb der Behörde gut vernetzt ist, wird als hilfreiche Eigenschaft beschrieben. So sollen bspw. MiA mitbekommen können, wenn es in den Dienstgruppen „vielleicht irgendwelche Probleme, Sorgen, Nöte gibt“ (Fr Bloch, Pos. 444-445). Dies gelingt einfacher, wenn sie selbst Teil einer Dienstgruppe sind oder falls sie hauptamtlich in einer anderen Position tätig sind (bspw. als Präventionsbeamt*in) sie mindestens einen „guten Draht zu den Kollegen haben“ (Fr Bloch, Z. 453). Da bspw. Präventionsbeamt*innen und KMI im Kontakt mit der Bevölkerung auch mit Fragen konfrontiert werden, die sie selbst nicht beantworten können bzw. die außerhalb ihrer Zuständigkeit liegen, sind gute Kontakte zu Kolleg*innen hilfreich, wenn man trotzdem weiterhelfen möchte. So wäre dann sichergestellt,

„dass die Kollegen halt auch die Sachen, die ich an Kollegen auch, die ich an sie ran trage und bitte, dass sie ja auch mit, ja, ich sag mal, einem gewissen, mit einem gewissen Enthusiasmus auch umsetzen. Das finde ich auch ganz wichtig“ (Hr Kaya, Z. 185-188).

Folglich würde es die Vertrauensbildung im Rahmen der IK-Arbeit für jemanden erschweren, der über keine guten Kontakte zu Kolleg*innen verfügt und/oder von diesen in seiner IK-Position belächelt wird.

Insgesamt zeigt sich, dass das (inoffizielle, aus den Interviews erschlossene) Anforderungsprofil an Personen, die IK-Aufgaben übernehmen, aus einem Bündel verschiedener Eigenschaften und Fertigkeiten besteht. Einige – wie Arbeitserfahrungen oder Vernetzung innerhalb der Behörde – können mit der Zeit angeeignet werden, andere – wie die (Nicht-)Zugehörigkeit zur Dominanzgesellschaft – kann die jeweilige Person nicht verändern.

11.2.2 Verschiedene Wege zu IK-Aufgaben

Nach der Analyse, welche Anforderungen für die Besetzung von IK-Positionen als notwendig empfunden werden, geht es nun darum das breite Spektrum aufzuzeigen, wie diese Stellen besetzt werden sowie welche Rolle sie in der Laufbahn einzelner Beamt*innen spielen. Die Wege, wie man zu IK-Aufgaben kommt, sind unterschiedlich: Man wird von in der Behörden-Hierarchie höherstehenden Polizist*innen gefragt oder zeigt Eigeninitiative und bewirbt sich selbst. Gründe für das

²²¹ Die Annahmen zu ‚Neutralität‘ und ‚Betroffenheit‘ stehen auch in Wechselwirkung zu Verständnis von IKK: Geht es nur um Hintergrundwissen über ‚Andere‘, dann ist die (zugeschriebene) Zugehörigkeit zu den ‚Anderen‘ hilfreich (s. dazu 8.1 und 10.1.2). Wird IKK eher im Sinne eines Perspektivwechsels (s. dazu 8.2) verstanden, dann erscheint eine vermeintliche ‚Neutralität‘ als hilfreich, um auch die Perspektive der Polizei zu berücksichtigen und den Kolleg_innen nicht das Gefühl zu geben, angegriffen zu werden.

Angesprochen-Werden können Vorerfahrungen im IK-Bereich sein. Die Eigeninitiative geht mit einem Interesse an IK-Themen einher, teilweise spielen auch die mit der neuen Stelle verbundenen Arbeitsbedingungen eine Rolle. Diese Aspekte werden im Folgenden anhand von Beispielen näher erläutert.

In verschiedenen Interviews wurde übergreifend geschildert, dass ein inhaltlicher Bezug zu IK-Themen obligatorisch ist. Dieser Bezug kann auf unterschiedliche Art und Weise gegeben sein, sowohl durch ein allgemeines Interesse als auch durch Vorerfahrungen mit entsprechenden Themen. Diese Aspekte können sich teilweise überschneiden, da bestimmte Erfahrungen ein Interesse wecken können und umgekehrt auch eine Affinität zu IK-Themen zu entsprechenden Erfahrungen führen kann. In einigen Fällen hat sich das Interesse erst im Zuge des Polizeiberufs ergeben, in anderen Fällen gab es bereits vorher eine gewisse Affinität, wie die folgenden zwei Beispiele zeigen:

„Ich fand interkulturelle Tätigkeiten schon immer so sehr interessant, weil mein Freundeskreis auch, ähm, relativ, ähm, vielfältig ist, sag ich mal, und ich hab selber halt auch einen [Land] Migrationshintergrund und bin dadurch schon, sag ich mal, von Kindesbeinen an so mit dem Themenfeld halt in einem Bereich in Berührung gekommen und, ähm, fand das, ja, eine, ähm, sag ich mal, eine Aufgabe, wo ich mich halt auch, sag ich mal, meine Kompetenz mit einbringen kann“ (Fr Abadi, Z. 215-221).

Ähnlich wie im Kapitel zu zusätzlichen Sprachkenntnissen (11.1) geht es hier um das Einbringen von Kompetenzen. Dieser Aspekt spielt im nächsten Beispiel hingegen keine Rolle:

„Mich hat's schon immer interessiert. Also äh, also äh (.) was hat mich interessiert, mich haben immer schon andere Länder, andere Menschen, andere ähm (.) Kulturen, all das hat mich schon IMMER interessiert, äh, [...] durch die Weltgeschichte gereist, und ähm, also insofern immer offen für das/ für diese Thematik irgendwie“ (Fr Wegner, Pos. 88-95).

In diesem Zitat steht das persönliche Interesse bzw. die persönliche Neugier im Vordergrund. Im Gegensatz zum Beispiel zuvor berichtet Frau Wegner, dass sie in der Kindheit kein ‚interkulturelles‘ Umfeld hatte; der bei Frau Abadi selbstverständliche Kontakt blieb aus, die Neugier wurde durch Reisen befriedigt. Im Vergleich der beiden Zitate wird deutlich, dass die Affinität von Frau Abadi dadurch gebildet wurde, dass sie sich seit der Kindheit als Teil einer durch migrationsbedingte Diversität geprägten Gesellschaft begreift und sich durch „interkulturelle Tätigkeiten“ (Fr Abadi, Z. 216) einbringt. Die Affinität von Fr Wegner wurde hingegen zunächst durch die Abwesenheit solcher Umstände und später durch den eigenen Tourismus geprägt. Die genannte Offenheit und Affinität zu IK deckt sich mit der im Abschnitt zuvor (11.2.1) beschriebenen Freiwilligkeit bei der Übernahme von IK-Aufgaben.

Während es soeben um den bereits vor dem Eintritt in die Polizei hergestellten Bezug zu IK-Themen ging, gab es auch Fälle, in denen der Bezug erst innerhalb der Polizeiarbeit entstand. Bspw. wird die Veranstaltung „Polizei und interkulturelle Arbeit“ (Hr Neu, Z. 16) im Rahmen der Ausbildung im gehobenen Dienst als „erster Berührungspunkt“ (Hr Neu, Z. 25) bezeichnet. Es gibt aber auch Fälle, bei denen der erste Berührungspunkt erst im späteren Teil der Laufbahn auftritt. So berichtet ein Polizist, dass er im Zuge seiner vorherigen Arbeit im Bezirksdienst bzw. als Kontaktbereichsbeamter viel Kontakt mit einem „tunesischen Kulturverein“ (Hr Roloff, Z. 29-30) hatte. Im Vergleich zu den beiden zu Beginn des Abschnitts genannten Fällen wurde der Bezug hier durch berufliche Erfahrungen und nicht durch persönliche Affinität hergestellt. Diese Vorerfahrung erwies sich dann im Bewerbungsverfahren auf eine Position mit IK-Bezug als Vorteil.

Eine (berufliche) Vorerfahrung oder persönliche Affinität zum IK-Bereich ist jedoch keine zwingende Voraussetzung, wie sich im folgenden Beispiel eines Polizisten, der Seminare zu IKK gibt, zeigt:

„Und da hab ich dann gesagt, okay, das wär vielleicht was für mich, hab hier hospitiert, und bin dann (.) hier (.) äh, speziell auch gelandet, in diesem Themenfeld. //mhm// Das mir vorher, das muss ich auch dazu sagen, absolut unbekannt war“ (Hr Huber, Z. 81-84).

Die Entscheidung zur Hospitation wurde durch das Signal einer Unterstützung suchenden Kollegen aus diesem Bereich sowie durch eine entsprechende Stellenausschreibung angeregt (darauf bezieht sich der erste Satzteil im Zitat). Während in diesem Fall generell nach jemandem gesucht wurde, der die Stelle übernimmt, wird in anderen Interviews auch davon berichtet, dass man gezielt angesprochen wurde, ob man eine bestimmte Position übernehmen möchte:

„Ja da war so die Frage in meiner Richtung von meinem damaligen Dienststellenleiter, ob ich mir vorstellen könnte die Aufgabe mit zu übernehmen“ (Hr Kaya, Z. 44-46).

Die Ansprache erfolgte durch von in der Behördenhierarchie höherstehende Beamt*innen, wobei es sich nicht zwingend um direkte Vorgesetzte oder Polizeibeamt*innen mit höherem Dienstgrad handeln muss. Die Hierarchie kann auch den Grad der Vernetzung und/oder die Fachlichkeit bzgl. IK-Themen betreffen. Ein Beispiel dafür wären Koordinator*innen interkultureller Aufgaben (KiA), die (gemäß den im Abschnitt 11.2.1 genannten Kriterien) Personen für die MiA-Zugleichaufgabe auf den Abschnitten suchen. Die innerhalb der Berliner Polizei gut vernetzten KiA (s. dazu 6.1) rekrutieren nicht nur Multiplikator*innen interkulturelle Aufgaben (MiA) in der eigenen Direktion, sondern können auch gezielt MiA, die sie kennen, für andere in der Behörde vakante IK-Stellen ansprechen.

Jenseits solcher Ansprachen kommen Polizist*innen auch durch „Eigeninitiative“ (Hr Groß, Z. 488) zu IK-Aufgaben, indem sie sich auf eine Stellenausschreibung bewerben und/oder sich um eine Hospitation „mit dem Ziel der Versetzung“ (Hr Groß, Z. 487) bemühen, wie im folgenden Beispiel:

„Hatte das Glück, dort dieses Praktikum zum/ zu bekommen damals, was ebend auch schon sehr schwierig war, und dort ähm, (.) ja, wie es dann so iss, da haben wir miteinander festgestellt, dass es halt gut passt. Und als dann dort eine Stelle frei war, bin ich damit zu denen gewechselt“ (Fr Wegner, Z. 107-111).

Die Gründe für die Bemühung, eine (neue) Stelle im IK-Bereich übernehmen zu wollen, sind vielfältig. Dazu zählen auch persönliche Rahmenbedingungen, wie die „Nähe meines, meines Wohnortes“ (Hr Huber, Z. 32) sowie Arbeitsbedingungen, da (mit Ausnahme des AGIA) bei IK-Aufgaben typischerweise kein Schichtdienst geleistet werden muss. Neben dem bereits zu Beginn des Abschnitts erläuterten Interesse an IK-Themen wird auch der Wunsch geäußert nach einigen Jahren Arbeit in der Streifenpolizei oder auch nachdem man bereits viele Jahre bei der AGIA (bzw. den Vorgänger-Abteilungen) gearbeitet hat, sich „dann einfach auch mal dienstlich [zu; AG] verändern“ (Fr Abadi, Z. 59) und „mal bei einer anderen Dienststelle arbeiten [zu; AG] wollen“ (Fr Wegner, Z. 29). Ein regelmäßiger Wechsel von Aufgaben bzw. Dienststellen (Rotation) wird in verschiedenen Interviews als typisch für die polizeiliche Laufbahn sowie als Voraussetzung für eine Karriere innerhalb der Polizei genannt. Zusammenfassend kann das Spektrum wie man zu IK-Aufgaben kommt, mit vier Stichworten beschrieben werden: Interesse haben, Erfahrungen mitbringen, gesehen werden, Eigeninitiative zeigen.

11.2.3 Welche Karrieremöglichkeiten bieten IK-Aufgaben?

Bei IK-Aufgaben ist – im Gegensatz zu Führungspositionen wie bspw. der Dienstgruppenleitung – eine Rotation nicht zwingend vorgesehen. Gleichzeitig sind die Karrieremöglichkeiten auf den IK-Stellen begrenzt. Im Zuge meiner Feldarbeit habe ich (durch die Interviews und die teilnehmende Beobachtung) mitbekommen, dass Wechsel zwischen den einzelnen IK-Positionen typisch sind. In NRW ist es z. B. vorstellbar, dass aus einem KMI irgendwann eine Lehrkraft in den IKK-Fortbildungen am LAFP wird. In Berlin könnte bspw. eine Polizistin zunächst als MiA neben dem eigentlichen Streifendienst tätig sein, dann eine Zeitlang bei der AGIA arbeiten und schließlich in den Stab der

Direktion in die KiA-Tätigkeit wechseln. Ein Wechsel in die AiA-Funktion oder auch als IKK-Lehrende in der Ausbildung wäre ebenfalls möglich. Bedingt durch die zunehmende Erfahrung im IK-Bereich entsteht eine gewisse Pfadabhängigkeit, sich weiter in dem Bereich zu bewegen, was jedoch nicht auf alle zutrifft. Gemäß dem Prinzip, dass verschiedene Dienststellungen die Karriere fördern, kann eine IK-Stelle auch nur eine Stufe von vielen auf der Karriereleiter sein:

„[D]er Polizeiberuf, das muss man einfach mal äh, kann ich halt schon sagen, wer bereit iss, sich zu bewegen und auch andere Dienststellen kennen zu lernen, hat viele Möglichkeiten bei der Polizei. Man muss natürlich wollen“ (Hr Groß, Z. 262-265).

Nicht alle haben ein Interesse sich bzw. ihr Arbeitsumfeld dauerhaft zu verändern, um Karriere zu machen. Das Interesse an IK-Themen sowie auch die damit zusammenhängende Dienstzufriedenheit können überwiegen, wie sich im folgenden Zitat einer Person, die sich seit über 20 Jahren „mit dem Thema interkulturelle Thematik“ (Hr Groß, Z. 472) befasst:

„[I]ch hab jetzt keine Karriere in dem Sinne gemacht, aber dafür war meine Dienstzufriedenheit mir wichtiger gewesen. Also mir war meine, mein Kollegenkreis war mir wichtig gewesen, meine Arbeit war mir wichtig gewesen, und mir war schon klar gewesen, dass äh, um aufzusteigen weiter oder wie auch immer, müsste ich mich natürlich an andere Dienststellenbereiche, aber das war mir halt nicht wichtig“ (Hr Groß, Z. 269-274).

Die hier angesprochene Dienstzufriedenheit kann sich u. a. darin ausdrücken, nicht mehr „repressiv“ (Hr Groß, Z. 292) oder nicht mehr „Früh/Spät/Nacht“ (Hr Roloff, Z. 578) arbeiten zu müssen, also die Anstrengungen der operativen Arbeit sowie des Schichtdienstes hinter sich zu lassen. Damit können IK-Stellen (ähnlich wie die der Präventionsbeauftragten) auch eine Art Ruheplatz bis zur Pensionierung darstellen; Ruheplatz meint hier nicht zwangsläufig eine entspannte Arbeit und weniger Stress, sondern, dass eine regelmäßige Rotation ausbleibt.

IK-Aufgaben können sich auch als Karriere-Sackgasse erweisen, wenn mit der zunehmenden Zeit, die auf solchen Stellen verbracht wird und der damit einhergehenden Spezialisierung und Weiterbildung, keine passende Wertschätzung in Form einer Beförderung einhergeht. Dies wird im Folgenden ausführlich an einem Fall illustriert.

Herr Kaya arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews seit fast 15 Jahren als KMI. Er hat die KMI-Stelle in seiner Behörde direkt nach ihrer Einführung übernommen und aufgebaut. Die KMI-Position wurde seitdem weiterentwickelt, auf der einen Seite inhaltlich (durch Herrn Kaya selbst, aber auch durch die Behörde, die ihm weitere Aufgaben zuwies), auf der anderen Seite erfolgte auch eine strukturelle Weiterentwicklung von einer Zuggleichaufgabe zum Hauptamt. Herr Kaya hat sich während dieser Zeit stets fortgebildet, sowohl zu IK-Themen (also unmittelbar relevant für die KMI-Tätigkeit und die weiteren im IK-Bereich verorteten Aufgaben, die nach und nach dazukamen) als auch im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts, das zukünftige Führungskräfte ausbildet.

Aus seiner Perspektive ist diese strukturelle Weiterentwicklung der KMI-Stelle nicht ausreichend, weil diese nicht dem Umfang der inhaltlichen Weiterentwicklung entspricht. So äußert er den Wunsch, dass die KMI-Arbeitsrate innerhalb der Behörde „eine Entwicklungsmöglichkeit“ (Z. 1854) für die Karriere bietet und nicht

„bei so ner gewissen Grenze dann aufhört, weil einfach die Anforderungen sich auch inhaltlich verändert haben und viel dazugekommen ist ähm, was so einfach als selbstverständlich so angenommen wird und hingenommen wird und, ähm, und SCHADE finde, dass halt durch solche ähm (.) ja festgelegten Konzepte, die starr sind ähm, bestimmte Tätigkeiten ähm ja eben nicht mehr so ausgefüllt werden können wie sie könnten, von den Fähigkeiten, von den Erfahrungen her“ (Hr Kaya, Z. 1854-1860).

Aus dem Zitat geht hervor, dass die KMI-Zuständigkeit sich qualitativ und quantitativ verändert bzw. vergrößert hat und seine Arbeitserfahrung gewachsen ist, dies aber von der Behörde nicht entsprechend gewürdigt bzw. wertgeschätzt wird, sondern als selbstverständlich erachtet wird, dass

er die veränderten Aufgaben erfüllt. Das starre KMI-Konzept setze damit unnötige Grenzen, sowohl für die KMI-Tätigkeiten als auch für seine Karriere. Letzteres ist dadurch bedingt, dass für eine Karriere innerhalb der Polizei eine Rotation erwartet wird. Dies ist jedoch für spezialisierte Stellen, wie die KMI-Position, weder strukturell vorgesehen noch inhaltlich sinnvoll, da mit einer Rotation Erfahrungen, Netzwerkkontakte und spezialisiertes Wissen verloren gehen würden. Entsprechend wünscht sich Herr Kaya, dass eine Entwicklung der Karriere auf spezialisierten Stellen ohne Rotation möglich ist, weil auch die Aufgaben mitwachsen und dies entsprechend gewürdigt werden sollte.

Herr Kaya betont im Laufe des Interviews, dass seine Arbeit als KMI viel Engagement, Mühe und Überstunden kostet und insbesondere die parallel zu den KMI-Tätigkeiten stattgefundenen Fortbildungsmodule im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts eine „Doppelbelastung“ (Z. 1262) darstellte. Das Niederlegen der KMI-Position scheint für ihn keine Option zu sein, einerseits weil er die Aufgabe mit viel „Herzblut“ (Z. 1251) mache und andererseits, weil ihm in der Behörde vermittelt wurde: „das kann kein anderer, Sie machen das bitte weiter“ (Z. 1264-1265).

Die Investition der Behörde in seine Spezialisierung bzw. in die Erweiterung seiner Fähigkeiten (in Form von Fortbildungen) führen zu weiteren Arbeitsaufträgen in diesem Bereich. Eine Ablehnung entsprechender Aufgaben ist vor dem Hintergrund, dass die Behörde in seine Fortbildungen investiert hat bzw. diese erlaubt hat, schwierig. So entsteht eine gewisse *Pfadabhängigkeit* für seine weitere Laufbahn. Vor diesem Hintergrund bedauert Herr Kaya, dass es für ihn „kein Entwicklungspotenzial“ (Z. 1247) mit der KMI-Aufgabenrate gäbe, weil diese laut Beschreibung bis A11 besoldet wird, so dass er nicht befördert werden kann, solange er KMI ist (Z. 1247-1249). Er findet es schade, dass das Potenzial und der Aufwand der Aufgabenrate durch die Beschreibung nicht entsprechend gewürdigt werden (Z. 1256-1258) und ist enttäuscht, dass er von den Fortbildungen zur Führungskraft, welche er durchlaufen hat, nicht profitiert und deswegen wahrscheinlich die KMI-Aufgabenrate irgendwann niederlegen wird (Z. 1266-1270).

„Ich muss jetzt halt für mich so eine Entscheidung treffen, so richtig komplett mit all den, sag ich mal, Fähigkeiten, die ich so mitbringe im sprachlichen Bereich, im interkulturellen Kontext, ob ich das nicht ähm aufgabe und irgendetwas anderes, @standardmäßiges@ mache, was mir halt weiter ähm zuspießt“ (Hr Kaya, Z. 1252-1255).

Aus dieser Äußerung geht hervor, dass die KMI-Aufgabenrate eine besondere Position innerhalb der Behörde ist, die einen im Gegensatz zu standardmäßigen Aufgaben karrieretechnisch nicht weiterbringt. „Standardmäßige[.]“ Aufgaben hingegen gehen mit mehr Anerkennung in Form einer Beförderung und einer damit verbundenen höheren Besoldung einher. Folglich könnte man sagen, dass Herr Kaya *gebraucht und gebremst wird*, denn einerseits ist die Behörde auf ihn in der KMI-Position angewiesen, andererseits gibt die Behörde ihm keine Möglichkeit in dieser Position Karriere zu machen.

An diesem Fall konnte gezeigt werden, dass die etablierten polizeilichen Aufstiegsmöglichkeiten nicht zu den mit IK-Aufgaben verbundenen Anforderungen (besonderes Engagement, Expertise, Netzwerkkontakte usw.) passen.²²² Wenn man seine Arbeit sehr gut erfüllt, führt dies nicht zu einer Beförderung, sondern zu einem Verbleib in der Position und auf der bestehenden Karrierestufe. Dieser Zustand verdeutlicht die Stellung von IK-Aufgaben innerhalb der Polizei – als etwas Besonderes und Nicht-Etabliertes.

²²² Dies gilt für vertrauensbildende Tätigkeiten (in denen die Pflege von Netzwerkkontakten wichtig ist) und nicht für repressive Tätigkeiten (vgl. Kapitel 7).

12 Fazit: Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft

Ziel dieser Arbeit war es, anhand einer Dispositivanalyse ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei Erkenntnisse über die Polizei in der postmigrantischen Gesellschaft zu gewinnen. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass sich die ‚interkulturelle Öffnung‘ zwischen Anerkennung und Rassismus bewegt. *Zwischen* Anerkennung und Rassismus bedeutet, dass es keine eindeutige Opposition gibt, sondern ein breites Spektrum, in dem sich Anerkennung und Rassismus auch überlagern. Rassistisches Wissen und damit einhergehende Objektivationen und Subjektivierungen werden vielfach relevant, etwa wenn es um die Kategorisierung der migrantisch gelesenen Bevölkerung sowie auch der eigenen Kolleg*innen geht. Gleichzeitig wird anerkannt, dass die Gesellschaft durch Migration geprägt ist und dass Personen mit eigener und familiärer Migrationserfahrung zur Gesellschaft dazugehören. Die Anerkennung gilt jedoch nicht für alle Menschen, da dispositivanalytisch betrachtet auch Abschiebungen im Kontext ‚interkultureller Öffnung‘ erfolgen und auch migrantisch gelesene Polizist*innen weder auf symbolischer, noch auf materieller Ebene als vollkommen gleichwertig anerkannt werden.

Bevor diese und weitere Ergebnisse ausführlich diskutiert werden, erfolgt eine kurze Darstellung meiner Forschungsperspektive sowie des methodischen Vorgehens (12.1), damit die Ergebnisse (12.2) anschließend besser eingeordnet werden können. Zudem werden die Vorteile sowie Grenzen des methodischen Vorgehens und damit auch die Reichweite der Ergebnisse reflektiert (12.3). Darauf aufbauend folgt ein Ausblick auf mögliche weitere Forschungsfragen sowie Schlussfolgerungen im Hinblick auf den Forschungsgegenstand.

12.1 ‚Interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei dispositivanalytisch erforschen

Diese Arbeit basiert auf Theorien, die Macht ins Zentrum ihrer Analyse rücken. Die Forschungsperspektive bedient sich Foucaults Überlegungen zu Diskurs und Dispositiv, der Rezeption und Weiterentwicklung dieser Konzepte sowie einer an Foucault anschließenden Rassismustheorie. Insgesamt wird eine essentialismuskritische bzw. konstruktivistische Forschungsperspektive eingenommen. D. h. es wird von einer sozialen Welt ausgegangen, die nur mittels diskursiver Konstruktionen aufgefasst wird, wobei diese Welt selbst aus mehr als nur Diskursen besteht, also auch Materialitäten beinhaltet. Foucault zufolge entfalten Diskurse Macht, indem sie Wissen produzieren, wobei Diskurse durch Ausschlussstrategien auch eingeschränkt werden können. Ihre produktive Machtwirkung drückt sich darin aus, dass Diskurse mittels Macht- und Wissenstechniken Subjekte und ihre Handlungsspielräume formen. Diskurse vermitteln eine Auffassung davon, was ‚wahr‘ ist (Wahrheit) und bestimmen damit auch die Entwicklung gesellschaftlicher Wirklichkeit.

Ausgehend davon, dass der Diskursbegriff nicht ausreichend ist, um die produktive Wirkung der Macht zu erfassen, entwickelte Foucault das Konzept des Dispositivs. Ein Dispositiv kann mit Foucault (vgl. 1978: 119–120) als ein aus verschiedenen heterogenen Elementen (wie Diskurse, Gesetze, Institutionen, Architektur etc.) bestehendes Netz, das Macht entfaltet, beschrieben werden. Bührmann und Schneider (2012) kategorisieren die heterogenen Elemente, in Anlehnung an Foucault, in diskursive und nicht-diskursive Praktiken sowie Objektivationen und Subjektivierungen/Subjektivationen. Nicht-diskursive Praktiken lassen sich als Alltagsroutinen beschreiben (bspw. Durchführung von Personenkontrollen). Objektivationen können symbolisch (bspw. die Farbe Rot, welche für Gefahr steht) sowie auch materiell (bspw. eine Statistik oder eine Uniform) sein. Bei Subjektivierungen handelt es sich um diskursiv produzierte Richtlinien, die zu Formierungen und Positionierungen von Subjekten, also zu Subjektivationen, führen. Wenn bspw. migrantisch gelesene Personen immer wieder mit der Frage „Wo kommen Sie wirklich her?“ konfrontiert werden,

handelt es sich um eine Subjektivierung als nicht-deutsch sowie als nicht-zugehörig, die zur Entwicklung einer entsprechenden Identität führen kann, aber auch im Sinne einer widerständigen Praktik zur Selbstbeschreibung als bspw. Schwarze Deutsche. Rassismustheoretische Ansätze spielen in dieser Arbeit nicht nur in solchen Beispielen eine wichtige Rolle. Auch die Verflechtung von Rassismus mit dem ‚Kultur‘-Konzept legt eine rassismuskritische Perspektive nahe: Im IKÖ-Kontext wird ‚Kultur‘ in der Regel mit einer *anderen* Religion, Nationalität oder Ethnie in Verbindung gebracht. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse meiner machtanalytischen Forschungsperspektive betrachte ich Rassismus mit Rommelspacher (2009) als ein machtvolleres gesellschaftliches Verhältnis und beziehe es damit als eine Art Hintergrundfolie in die Analyse ein. Dabei ziele ich „nicht auf individualisierende Schuldzuweisungen ab. Vielmehr geht es darum, Praktiken und Denkweisen innerhalb bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse zu verstehen und so einen Abbau bestehender Machtverhältnisse anzuregen“ (Künkel 2014b: 82).

Vor diesem Hintergrund ging die Arbeit der Frage nach, *wie das Dispositiv ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei wirksam wird*. Dabei wurden die *Entstehung* und *Umsetzung* des IKÖ-Konzepts sowie seine *Folgen* untersucht und herausgearbeitet, *welchen Beitrag IKÖ leistet, um Othering zu vermeiden oder zu erzeugen sowie in welchem Zusammenhang IKÖ und (institutioneller) Rassismus in der Polizei stehen*.

Zur Beantwortung dieser Fragen habe ich teil-narrative leitfadengestützte Interviews, Dokumente aus dem Untersuchungsfeld sowie Protokolle teilnehmender Beobachtung genutzt, wobei die Interviews im Zentrum der Analyse standen. Die Erhebung fand im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Diversity-Management und Personalarbeit statt, welches Teil des Forschungsverbundes „Migration und Polizei“ war. Die Eingebundenheit in das Projekt ermöglichte mir den Feldzugang. Die gewählte Datentriangulation erfasste über den Erhebungszeitpunkt hinaus auch in der Vergangenheit liegende Objektivationen (wie bspw. mittlerweile umbenannte und umstrukturierte Abteilungen), um eine umfassendere dispositivanalytische Perspektive auf den Forschungsgegenstand zu erhalten. Die Auswertung erfolgte mittels einer Kombination ausgewählter Elemente der Situationsanalyse (als Weiterentwicklung der Grounded Theory) sowie der kritischen Diskursanalyse (vgl. Clarke 2012; Jäger 2012). Konkret habe ich auf das offene Kodieren aus der Grounded Theory zurückgegriffen, die von Clarke eingeführten Maps sowohl als Analyseinstrument, um damit die Daten nach dem Aufbrechen durch das offene Kodieren neu zu sortieren, als auch teilweise zur Darstellung von (Zwischen-)Ergebnissen genutzt. Ergänzend zum Kodieren und Kartografieren habe ich auf die Werkzeugkiste der kritischen Diskursanalyse zurückgegriffen. Diese war insbesondere zu Beginn der Auswertung zur analytischen Sortierung des Materials mittels der Instrumente der Strukturanalyse hilfreich, sowie später zur Präzisierung der Interpretationen durch die Instrumente der Feinanalyse. Die Kombination dieser Methodologien und Methoden ermöglicht es, eine dispositivanalytische Perspektive auf den Forschungsgegenstand der ‚interkulturellen Öffnung‘ in der Polizei einzunehmen.

Bevor im nächsten Abschnitt die Forschungsergebnisse zusammengefasst werden, wird im Folgenden zunächst das Forschungsfeld mittels einer *Map Sozialer Welten/Arenen* skizziert (Abbildung 12). Maps von Sozialen Welten/Arenen veranschaulichen die „kollektiven Verpflichtungen, Beziehungen und Handlungsschauplätze“ (Clarke 2012: 124) und nehmen dabei v. a. die Meso-Ebene in den Fokus. Soziale (Sub-)Welten kommen in einer Arena, in welcher Aushandlungen stattfinden, zusammen. Diskurse werden in dieser Map nicht explizit abgebildet, sind jedoch implizit enthalten, da Soziale Welten durch diese bestimmt werden (vgl. Clarke 2012: 152).

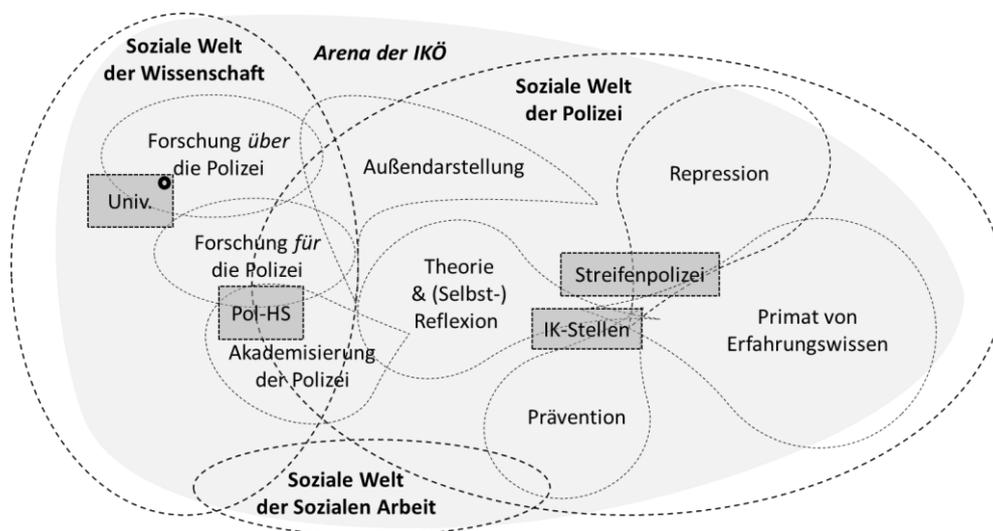


Abbildung 12: Map Sozialer Welten/Arenen (eigene Darstellung). Legende: Univ. = Universitäten; Pol.-HS = Polizeihochschulen; IK-Stellen = polizeiliche Stellen, die mit ‚interkulturellen Aufgaben‘ befasst sind.

Die Map basiert primär auf der in den Kapitel 3 und 4 vollzogenen Annäherung an das Forschungsfeld und den Forschungsgegenstand. Sie verdeutlicht die Position der Forscherin (schwarzer Ring) innerhalb der Sozialen Welt der Wissenschaft, skizziert die im wissenschaftlichen Spezialdiskurs herausgebildeten Positionen, ob Forschung *über* oder *für* die Polizei stattfindet und bildet ab, dass es hierbei auch zu Überschneidungen kommt. Die Sozialen Subwelten sind hier (abweichend von der Originalversion von Clarke, welche bspw. von „Welten der Klinikschwestern“ (Clarke 2012: 156) spricht) weniger personenbezogen und mehr thematisch dargestellt. Damit möchte ich eine unnötige Homogenisierung vermeiden, da bspw. Streifenpolizist*innen nicht nur repressiv, sondern auch präventiv arbeiten können und sowohl durch Erfahrungswissen als auch durch Theorie und (Selbst-)Reflexion geleitet werden können. Die rechteckigen Felder stellen Organisationen bzw. Teilbereiche der Polizeibehörden dar. Innerhalb der Sozialen Welt der Polizei sind mit den IK-Stellen sowie der Streifenpolizei diejenigen Bereiche abgebildet, in denen Erhebungen im Rahmen dieser Arbeit stattfanden. Außerdem zeigt die Map, dass Polizeihochschulen sowohl als Teil der Sozialen Welt der Polizei als auch der Wissenschaft zu verorten sind. Es handelt sich um Ausbildungsorte für zukünftige Polizist*innen und gleichzeitig auch um Orte, an denen für die Polizei geforscht wird. Die Akademisierung der Polizei bringt eine theoriegeleitete Arbeitsweise in die Polizei ein. Diese steht dort der Sozialen Subwelt der durch Erfahrungswissen geleiteten Praktiker*innen entgegen. Weiterhin sind in der Map die polizeilichen Arbeitsbereiche der Prävention und Repression abgebildet, welche aus dem polizeilichen Auftrag der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung resultieren. Diese innerpolizeilichen Sozialen Subwelten überschneiden sich, so wie auch die anderen abgebildeten Sozialen Subwelten. Neben Polizei und Wissenschaft ist hier auch die Soziale Arbeit abgebildet, da das Konzept ‚interkultureller Öffnung‘ aus der Sozialen Arbeit entstammt. IKÖ ist in der Map als Arena eingezeichnet, da in dieser verschiedene Aushandlungen stattfinden (bspw. ob und in welcher Form IKK für die Polizei notwendig ist). Die Map enthält noch die Soziale Subwelt der Öffentlichkeitsarbeit ausübenden Polizist*innen, wobei hier nicht nur die in Pressestellen Tätigen gemeint sind, sondern auch alle anderen, die an der Außendarstellung beteiligt sind (bspw. indem sie Wissenschaftler*innen einen Forschungszugang gewähren oder auch verwehren). Diese Map Sozialer Welten/Arenen ermöglicht es einen annähernden²²³ Überblick über das Forschungsfeld zu erhalten. Nach dieser Darstellung der Meso-Ebene, in der sich die Forschung bewegte,

²²³ Auch wenn die Situationsanalyse anstrebt Verschiedenheiten und Komplexitäten darzustellen, kann solch eine Grafik nicht *jedes* Detail abbilden. Vielmehr müssen – in Abhängigkeit von der Fragestellung und den zu erforschenden (Teil-)Bereichen – Prioritäten gesetzt werden.

folgen nun die Ergebnisse der Dispositivanalyse ‚interkultureller Öffnung‘, welche sich über die Meso-Ebene hinaus auf die Makro- und Mikro-Ebene erstrecken.

12.2 Entstehung, Umsetzung und Folgen ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei

IKÖ als Dispositiv begriffen, lässt sich durch das Zusammenwirken verschiedener miteinander zu einem Netz verknüpfter Elemente auffassen. Abbildung 13 zeigt die Entstehung, Umsetzung sowie die Folgen ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei. Es werden die Verhältnisse der einzelnen Dispositiv-elemente untereinander sowie der Zusammenhang von gesellschaftlichem Wandel und Dispositiven abgebildet.

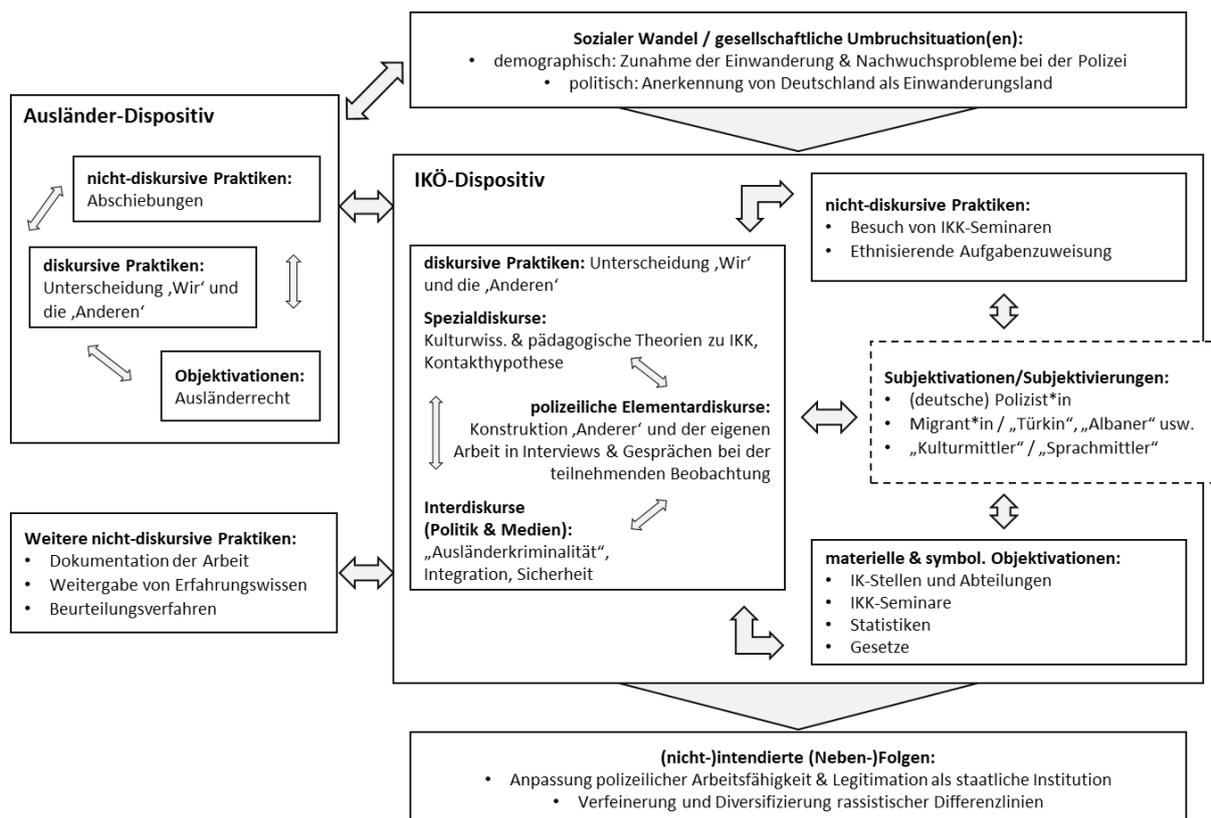


Abbildung 13: Entstehung, Umsetzung und Folgen von IKÖ in der Polizei (eigene erweiterte Darstellung in Anlehnung an das Modell von Bührmann/Schneider (2012: 94))

In der Grafik werden mehrere Zusammenhänge zwischen dem IKÖ- und dem Ausländer-Dispositiv sowie zwischen weiteren nicht-diskursiven Praktiken, die zunächst keinem Dispositiv zugeordnet werden konnten, sichtbar. Das Ausländer-Dispositiv stellt einerseits die Wurzel des IKÖ-Dispositivs dar, andererseits kommt es auch zu Überlappungen beider Dispositive, wie am Beispiel des in der Berliner Polizei tätigen „Arbeitsgebiets interkultureller Aufgaben“ (AGIA) gezeigt wurde (Kapitel 6 und 7). Zu den Aufgaben dieser Abteilung gehört u. a. die Unterstützung der Ausländerbehörde bei Abschiebungen. Abschiebeversuche treten in der Arbeit der AGIA-Beamt*innen als Routine und damit als nicht-diskursive Praktik im ‚Ausländer‘-Dispositiv auf. Gegründet wurde diese Abteilung in den 1970er Jahren unter dem Namen „Arbeitsgebiet zur gezielten Ausländerüberwachung“. In der Zwischenzeit trug diese die Namen „Arbeitsgebiet Ausländer“ und „Arbeitsgebiet Integration und Migration“, bevor sie schließlich zum „Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben“ umbenannt wurde. In dieser, sich über die Zeit verändernden Namensgebung, objektivieren sich diskursive Veränderungen und die Grenzen der Sagbarkeit zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt.

Wenn eine Abteilung nicht mehr „Ausländer“, sondern „Migration und Integration“ oder „Interkulturell“ im Namen trägt, bedeutet dies jedoch nicht, dass die damit einhergehenden Wissensbestände mit der Änderung des Namens verschwinden. Vielmehr bewegen sie sich als „Fluss von Wissen durch die Zeit“ (Jäger/Jäger 2007: 15) fort und wirken in Form von Subjektivierungen und Subjektivationen sowie diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken auf die polizeiliche Arbeit ein. Ein Wissensbestand, der sich immer wieder im untersuchten Material wiederfinden lässt (sei es in Dokumenten, Aufgabenbeschreibungen, Charakterisierung der Bevölkerung oder der eigenen Kolleg*innen), ist die Unterscheidung in ‚Wir‘ und die ‚Anderen‘; diese überdauert alle oberflächlichen Veränderungen der Label.

Basierend auf dem empirischen Material und dem wissenschaftlichen Spezialdiskurs zu ‚interkultureller Öffnung‘ konnte herausgearbeitet werden, dass ‚Interkulturelles‘ in der Polizei als eine Überlagerung und Erweiterung des ‚Ausländer‘-Dispositivs auftritt. Eine hierbei zentrale gesellschaftliche Umbruchsituation stellt die um das Jahr 2000 erfolgte politische Anerkennung von Deutschland als Einwanderungsland dar. Dieser Wandel im politischen Diskurs führte zu einem Druck auf staatliche Institutionen sich entsprechend zu verändern (also gezielt Mitarbeiter*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ anzuwerben und ‚interkulturelle Kompetenz‘ auszubauen). Neben der Veränderung des politischen Diskurses kann die Wahrnehmung der empirischen Relevanz von Einwanderung im Arbeitsalltag der Polizei ebenso als gesellschaftliche Umbruchsituation gesehen werden. So wurde 1993 (also *vor* der politischen Anerkennung von Deutschland als Einwanderungsland) bei der Innenministerkonferenz eine Ausnahmeregelung im Bundesbeamtengesetz beschlossen, welche zuließ, dass im Falle eines so genannten dringenden dienstlichen Bedürfnisses (vgl. BBG § 7, Absatz 3) auch Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft Polizist*innen werden dürfen. Hierbei waren Kenntnisse einer durch Einwanderung im Arbeitsalltag benötigten Sprache von Relevanz, um das dringende dienstliche Bedürfnis zu erfüllen. Diese Reaktion der Polizei auf den demographischen Wandel in der Gesellschaft kann als Übergang von ‚Ausländer‘-Dispositiv zum Dispositiv ‚interkultureller Öffnung‘ betrachtet werden. Die so angestoßene Veränderung wurde dann später verstärkt und unter das neue IK-Label gepackt. Zusätzlich können auch die mit dem demographischen Wandel verbundenen Nachwuchsprobleme bei der Polizei als weiterer Grund für die gezielte Rekrutierung neuer (konstruierter) Gruppen identifiziert werden. Der soziale Wandel zeichnete sich also in der Polizei zunächst durch den Versuch aus, die eigene Arbeitsfähigkeit praktisch zu gewährleisten.

Zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit gehört auch die Implementierung von ‚interkultureller Kompetenz‘ in Form von Workshops in der Aus- und Fortbildung. Hierbei zeigt sich der Einfluss des wissenschaftlichen Spezialdiskurses zu IKK sowohl im Einführungsprozess selbst (so arbeitete die Polizei NRW eng mit dem IKK-Fachbereich einer Fachhochschule zusammen) als auch in den Inhalten. Deren Analyse förderte zutage, dass sozialpsychologische Theorien zu „Kulturdimensionen“ und „Kulturstandards“ sich in den Curricula objektivierte; diese wissenschaftlich längst überholten Theorien wurden mittlerweile durch andere Inhalte ergänzt und teilweise auch verdrängt. Neben dem wissenschaftlichen Spezialdiskurs konnte anhand der Analyse der Curricula auch der Einfluss der empirischen Relevanz von Einwanderung ausgemacht werden, der sich in Form von IKK-Workshops zeigte, die sich mit zahlenmäßig relevanten Gruppen von Migrant*innen (bspw. Spätaussiedler*innen) beschäftigten. Sowohl solche Workshops als auch die genannten sozialpsychologischen Theorien stehen für IKK im Sinne eines „Kennenlernens der ‚Anderen““ (Castro Varela 2009: 167), was zu einer (nicht-intendierten) Reproduktion rassistischen Wissens führt. Dieses Verständnis von IKK geht nämlich mit kulturalisierenden Erklärungen menschlichen Verhaltens einher und mündet teilweise in dem Wunsch nach klaren Handlungsanweisungen im Umgang mit den ‚Anderen‘, um damit die eigene Unsicherheit und Überforderung in einer migrantisch geprägten Gesellschaft zu

vermeiden. Machtverhältnisse werden nicht angetastet, man versucht sich der ‚Anderen‘ zu bemächtigen, indem man sich ‚Wissen‘ über die ihnen zugeschriebene ‚Kultur‘ aneignet. Entsprechend werden migrantisch gelesene Polizist*innen adressiert ‚Kultur‘-Wissen im Kreis der Kolleg*innen weiterzugeben, sie wurden also als „Kulturmittler“ subjektiviert.

‚Interkulturelle Kompetenz‘ wird im polizeilichen Elementardiskurs aber *auch* im Sinne einer Reflexion der eigenen Perspektive (mit dem Ziel rassistisches Wissen zu reduzieren) verstanden. Es konnten verschiedene Formen der Reflexion herausgearbeitet werden: Erstens eine De-Kulturalisierung bestimmter Verhaltensweisen, bei der Gemeinsamkeiten und Parallelen des ‚Anderen‘ zum ‚Eigenen‘ betont werden sowie zweitens der Appell polizeiliches Erfahrungswissen nicht auf alle migrantisch wahrgenommenen Personen zu übertragen. Drittens soll der eigene beschränkte Blick als Person ohne Migrations- und Rassismuserfahrungen reflektiert werden. Die Reflexion der eigenen Perspektive erfolgt primär auf einer individuellen und praktischen Ebene, postkoloniale und rassismuskritische Ansätze aus dem wissenschaftlichen Spezialdiskurs (der als Gegendiskurs zu den oben erwähnten sozialpsychologischen Theorien ausgemacht werden kann) fanden sich im untersuchten Material nicht oder nur vereinzelt in individualisierender Form wieder. Damit zielt ‚interkulturelle Kompetenz‘ in der Polizei auf eine Änderung der einzelnen Polizist*innen, nicht jedoch auf strukturelle Veränderungen.

Zudem konnten mehrere polizeiliche Begründungen bzw. Nutzungskontexte für IKK identifiziert werden: Dominant war die Vermeidung von Konflikten, IKK wurde aber auch als Optimierung der polizeilichen Arbeit sowie als notwendige Handlungsgrundlage beschrieben. Insbesondere Letzteres zeugt von einer Anerkennung der migrantisch bedingten gesellschaftlichen Diversität.

Neben IKK ist im polizeilichen Arbeitsalltag auch die Kommunikation mit der Bevölkerung von Relevanz für die Umsetzung von IKÖ. Im Arbeitsalltag wird sowohl versucht, die Kommunikation mittels (teilweise unzureichender) eigener oder kollegialer Ressourcen zu übernehmen, als auch die Verantwortung für die Kommunikation auf das polizeiliche Gegenüber zu verlagern. Beide Wege zeugen von einer Überforderung mit der Mehrsprachigkeit in der Gesellschaft, wenn die polizeilichen Ressourcen für die Kommunikation nicht ausreichen bzw. (auf privaten Geräten installierte) Übersetzungssapps nur als Notlösung fungieren. Zudem konnte im polizeilichen Elementardiskurs auf der einen Seite die Anerkennung und auf der anderen Seite die Abwehr von Mehrsprachigkeit in Verbindung mit der Verstrickung in den hegemonialen Integrationsdiskurs identifiziert werden. Die Orientierung am hegemonialen Integrationsdiskurs kann als Versuch interpretiert werden, Handlungssicherheit in der postmigrantischen Gesellschaft zu behalten bzw. wiederzuerlangen, indem am Monolingualismus (also an der Amtssprache Deutsch) im polizeilichen Arbeitsalltag festgehalten wird. Folglich ergibt sich, trotz teilweiser Bemühungen auf polizeilicher Seite, impliziter institutioneller Rassismus bzw. institutionelle Diskriminierung der der deutschen Sprache nicht mächtigen Bevölkerung, da sie im Gegensatz zur der deutschen Sprache mächtigen Bevölkerung schlechtere Möglichkeiten hat mit der Polizei zu kommunizieren.

Neben dem erwähnten Integrationsdiskurs konnten zahlreiche weitere diskursive Verstrickungen ausgemacht werden, die davon zeugen, dass Polizist*innen für ihre alltägliche Arbeit nach (einfachen) Erklärungen in einer zunehmend diversifizierten Gesellschaft suchen. IKK wird dann entsprechend im Sinne eines Kennenlernens der ‚Anderen‘ verstanden und läuft in dieser Form auf eine Reproduktion rassistischen Wissens hinaus. Die alltägliche Arbeit der Streifenpolizei ist zudem durch die Weitergabe von Erfahrungswissen gekennzeichnet. Dabei handelt es sich um eine Routine im Arbeitsalltag, also um eine nicht diskursive Praktik. Diese steht nicht in direktem Zusammenhang mit IKÖ, stellt jedoch zusammen mit dem o. g. Verständnis von IKK einen Nährboden für

institutionellen Rassismus dar, wenn Erfahrungswissen mit den ‚Anderen‘ in pauschalisierender Form routiniert weitergegeben und als Handlungsgrundlage genutzt wird.

Erfahrungswissen spielt auch beim Racial Profiling eine entscheidende Rolle, wobei es hier nicht nur zur mündlichen Weitergabe im Rahmen von Routinen im Arbeitsalltag kommt, sondern auch zur Objektivierung von Erfahrungswissen in der Kriminalitätsstatistik, die im polizeilichen Elementardiskurs als objektive Begründung für selektive Personenkontrollen gesehen wird. Zudem wirkt die Definition bestimmter öffentlicher Räume auf Basis der durch die Polizei erstellten Statistik als „kriminalitätsbelastet“ bzw. „gefährlich“ verstärkend, da an diesen Orten anlasslose Kontrollen durchgeführt werden dürfen. Hierbei kommt es zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung, wenn bestimmte Personen überdurchschnittlich oft kontrolliert werden. Durch die so entstandene größere Anzahl an ‚Treffern‘ in dieser (konstruierten) Gruppe wird Erfahrungswissen generiert, welches dann weitere Kontrollen legitimiert. Hier spielen die Dokumentation der eigenen Arbeit (welche als polizeiliche Routinetätigkeit und damit als nicht-diskursive Praktik eingeordnet werden kann) und gesellschaftliche Wissensbestände zusammen. In der offiziellen Statistik wird die Staatsangehörigkeit dokumentiert; rassistisches Wissen führt dazu, dass versucht wird, diese Staatsangehörigkeit anhand des rassifizierten Äußeren zu erkennen. Dieses Zusammenspiel aus polizeilichen Routinen und rassistischen Wissensbeständen lässt die Statistik zu einem Instrument der Legitimierung von Racial Profiling werden. Die Legitimierung, aber auch die Leugnung und die Delegitimierung von Racial Profiling stellen für die Polizei Strategien zur Verbesserung ihres Images durch die Kontrolle der Außendarstellung dar. Hierbei richtet sie sich *auch* an potenziell von Racial Profiling betroffene Personen, um Vertrauen (wieder)herzustellen. Außerdem gehört zur Außendarstellung auch die Erfüllung von Berichtspflichten gegenüber der politischen Verwaltung hinsichtlich der Vorbeugung von Racial Profiling, wobei diese Aufgabe als Teil ‚interkultureller Öffnung‘ gerahmt wird.

Die Analyse der Interviews zeigte, dass die im Kontakt mit der Bevölkerung wirkenden rassistischen Wissensbestände teilweise auch in Bezug auf Kolleg*innen vorkommen, was sich etwa in der Nutzung der pauschalisierenden und rassifizierenden Bezeichnung „Südländer“ zeigt. Es wurde deutlich, dass verschiedene ‚Migrationshintergründe‘ hierarchisiert und (potenzielle) migrantisch gelesene Kolleg*innen mittels diskursiv vermittelter Subjektformierungen als grundsätzlich problembehaftet konstruiert sowie *auch* als nützlich funktionalisiert werden. Von ihnen wird Assimilation erwartet und sie werden in die Rolle von Sprach- und ‚Kultur‘-Mittlern subjektiviert. Zudem werden sie mit der Unterstellung mangelnder Loyalität zur Polizei konfrontiert, so dass insgesamt von einer *prekären* Zugehörigkeit migrantisch gelesener Polizist*innen gesprochen werden kann.

Anhand des in den Interviews berichteten Umgangs migrantisch gelesener Polizist*innen mit Rassismuserfahrungen ließen sich verschiedene Subjektivationen herausarbeiten, die sich darin zeigen, dass auf die Veränderung von einzelnen Personen und nicht auf die Veränderung (informeller) Strukturen in der Polizei abgezielt wird. Das Vorhaben sich beruflich zu beweisen, also den Vorwürfen ‚positiver Diskriminierung‘ entgegen zu treten, kann als widerständige Subjektivation beschrieben werden. In der Relativierung der eigenen Wahrnehmung und dem Versuch sich dem „Assimilierungsdruck“ in der Polizei zu beugen, wird hingegen eine affirmative, durch den hegemonialen Diskurs bedingte, Subjektivation deutlich. Zudem zeigte sich die Wirkung des hegemonialen Diskurses auch in der Rahmung von Rassismuserfahrungen als „Einzelfälle“. Gleichzeitig wird die Vernetzung der Migrationsanderen (im Netzwerk VIA der Berliner Polizei) als Empowerment empfunden, weil so die Möglichkeit eröffnet wird, sich mit Kolleg*innen auszutauschen, die ähnliche diskriminierende Erfahrungen gemacht haben sowie mit diesen zusammen gegen Rassismus zu arbeiten. So wirkt die Vernetzung darauf hin Zugehörigkeit herzustellen, wobei sich hier auch Ambivalenzen ergeben. Auf der einen Seite wird die Notwendigkeit dieser Vernetzung betont, auf der

anderen Seite erfolgt eine Distanzierung von Identitätspolitik, denn es geht nicht nur um Zugehörigkeit unter den Migrationsanderen, sondern innerhalb der gesamten Polizeibehörde. Entsprechend wird den im polizeilichen Diskurs dominanten Erklärungen gefolgt, etwa indem vermieden wird, Rassismus als strukturelles und institutionalisiertes Phänomen zu betrachten. Anhand der in den Interviews geäußerten Ideen, wie Rassismus gegenüber Kolleg*innen reduziert werden kann, wird die diskursive Wirkung der aus dem sozialpsychologischen Spezialdiskurs stammenden Kontakthypothese (Allport 1954) deutlich. So werden (fiktive) Möglichkeiten zur Schaffung von Begegnungen und neuen Erfahrungen durch die Rotation der Mitarbeitenden innerhalb der Behörde geäußert, aber auch von eigenen Erfahrungen berichtet, dass gemeinsamer Streifendienst dabei half Vorurteile aus dem Weg zu räumen. Diese Verstrickungen in den sozialpsychologischen Spezialdiskurs stützen das im polizeilichen Elementardiskurs verankerte individualisierende Verständnis von Rassismus.

Aus den bisherigen Analysen konnte für die diskursive und interpersonale Ebene eine prekäre Zugehörigkeit migrantisch gelesener Polizist*innen herausgearbeitet werden. Auf der arbeitspraktischen Ebene wird ihre Zugehörigkeit durch die nicht-diskursive Praktik der ethnisierenden Aufgabenzuweisung, welche mit den Subjektivationen als ‚Kultur‘- und Sprachmittler zusammenhängt, mitbestimmt. Die Anerkennung migrantisch gelesener Polizist*innen geht hier mit Aushandlungen ihrer Zugehörigkeit einher: Sie sind Polizist*innen, aber ihre Position innerhalb der Polizei ist nicht komplett gleichgestellt, wenn sie vermehrt mit ethnisierenden Aufgabenzuweisungen adressiert werden. Konkret bedeutet es, dass von migrantisch gelesenen Polizist*innen erwartet wird, dass sie ethno-natio-kulturelles ‚Wissen‘ mit ihren Kolleg*innen teilen sowie ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse (sofern vorhanden) primär in der Rolle als Dolmetschende im Arbeitsalltag einsetzen. Eine darüber hinausgehende Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse kann zum Vorwurf einer (in den Augen der Kolleg*innen) zu starken Nähe zum polizeilichen Gegenüber führen, wodurch die Loyalität zur Polizei angezweifelt wird. Die Eigenschaft, welche den Anlass zum so genannten dringenden dienstlichen Bedürfnis (s. o.) sowie später zu gezielten Kampagnen zur Anwerbung von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ gab und damit eine Umbruchsituation hin zur ‚interkulturellen Öffnung‘ anstieß, führt aufgrund der im polizeilichen Elementardiskurs verbreiteten rassistischen Wissensbestände zu Othing der angeworbenen Polizist*innen. Dennoch kann gleichzeitig auch eine hohe Wertschätzung zusätzlicher Sprachkenntnisse auf diskursiver Ebene festgestellt werden. Auf materieller/formaler Ebene wird diese Wertschätzung jedoch nicht gespiegelt. Dies kann durch die Zusammenwirkung der (nicht direkt dem IKÖ-Dispositiv zugeordneten) nicht-diskursiven Praktik der Beurteilungsverfahren mit der o. g. subjektivierend wirkenden Erwartung im Arbeitsalltag auf Abruf zu übersetzen, erklärt werden. Dadurch wird der Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse als *alltägliche* und entsprechend nicht als besondere zu belohnende Leistung gerahmt (da in der Routine der Beurteilungsverfahren nur besonderes Engagement belohnt wird). Aus dieser Perspektive wird ein mögliches Honorieren der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse als „positive Diskriminierung“ betrachtet und damit abgelehnt.

Zusätzliche Sprachkenntnisse stellen also keinen Vorteil beim Aufstieg innerhalb der Behörde dar. Ähnliches zeigt sich auch bei spezialisierten Kenntnissen, die bei der Erfüllung so genannter ‚interkultureller Aufgaben‘ nützlich sind. Vertrauensbildende Tätigkeiten, in denen die Pflege von Netzwerkkontakten wichtig ist, passen nicht zu etablierten polizeilichen Aufstiegsmöglichkeiten, die einen mehrfachen Stellenwechsel (Rotation) vorsehen. Diese fehlende Möglichkeit einer Fachkarriere im ‚interkulturellen‘ Bereich verdeutlicht die Stellung von IK-Aufgaben innerhalb der Polizei – als etwas Besonderes und Nicht-Etabliertes.

Die im ‚interkulturellen‘ Kontext gesetzten Tätigkeiten beinhalten neben den (zu Beginn dieser Zusammenfassung genannten) repressiven Aufgaben auch vertrauensbildende, richtungsweisend-präventive sowie kontrollierend-disziplinierende Tätigkeiten. Außerdem zählen Seelsorge und Streitschlichtung mit Hilfe von Institutionen muslimischer/migrantischer Communities sowie die Vermittlung bei Beschwerden gegen die Polizei zu IK-Aufgaben. Dieses breite Spektrum führt teilweise zu widersprüchlichen Subjektivierungen und Subjektivationen der damit befassten Polizist*innen, etwa wenn sie einerseits als verdachtschöpfende Polizist*in auftreten und gleichzeitig Vertrauen zu migrantischen und muslimischen Communities aufbauen sollen. Insgesamt stellen IK-Aufgaben eine Mischung aus Tätigkeiten dar, die speziell für eine migrantisch gelesene Zielgruppe konzipiert wurden sowie allgemeinen polizeilichen Aufgaben, die unter dem IK-Label auf diese Zielgruppe zugeschnitten wurden.

Wie in der Abbildung 13 dargestellt, ergeben sich aus der beschriebenen Umsetzung von IKÖ unterschiedliche Effekte: Als intendierte Folgen wären die Anpassung der polizeilichen Arbeitsfähigkeit sowie die eigene Legitimation als staatliche Institution in der postmigrantischen Gesellschaft zu nennen. Als nicht-intendierte Nebenfolge von IKÖ kommt es zu einer Verfeinerung und Diversifizierung rassistischer Differenzlinien. Die intendierten Folgen äußern sich bspw. in der Möglichkeit auf zusätzliche Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag zurückgreifen zu können sowie durch die Etablierung so genannter IK-Aufgaben die ‚Anderen‘ gezielter mit (repressiven sowie präventiven) polizeilichen Maßnahmen erreichen zu können. Ohne diese Anpassung wäre es in der postmigrantischen Gesellschaft schwieriger sich zu legitimieren. Die nicht-intendierte Nebenfolge ist weitaus erklärungsbedürftiger: Die Verfeinerung und Diversifizierung rassistischer Differenzlinien zeigt sich insbesondere darin, dass die binäre Unterscheidung zwischen ‚Deutschen‘ und ‚Ausländern‘ durch IKÖ um neue Differenzierungen ergänzt sowie teilweise ersetzt wird. Während bis in die 1990er Jahre die Gegenüberstellung von Polizei und ‚Ausländern‘ mit der Trennlinie zwischen ‚Deutschen‘ und ‚Ausländern‘ übereinstimmte (wie bspw. die in der Berliner Polizei, mittlerweile nicht mehr existierende, „Clearingstelle Polizei und Ausländer“ zeigt), funktioniert diese Gegenüberstellung in der postmigrantischen Gesellschaft nicht mehr, da ‚Ausländer‘ jetzt auch *in* der Polizei sind. Subjektivierungen wie der berichtete Assimilierungsdruck verfeinern die Machtverhältnisse, da es nun nicht mehr darum geht pauschal ‚Ausländer‘ aus der Polizei herauszuhalten, sondern die neuen Kolleg*innen mit ‚Migrationshintergrund‘ (oder wahlweise ‚Migranten‘, ‚Muslime‘, ‚Türken‘ usw.) entsprechend dem hegemonialen Diskurs zu formen. Obwohl sie die gleichen Kriterien, wie ihre der Dominanzgesellschaft zugerechneten Kolleg*innen erfüllt haben, um Polizist*innen zu werden, ist ihre Zugehörigkeit zur Polizei, bedingt durch Rassismus, prekär. Gleichzeitig ermöglicht das IK-Label trotz dieser Verfeinerung und Diversifizierung die binäre Unterscheidung in ‚Wir‘ und die ‚Anderen‘ weiter aufrecht zu erhalten. Im Hinblick auf das Verhältnis der Polizei zur Bevölkerung zeigt sich ein ähnliches Bild mit der Entstehung spezialisierter polizeilicher Präventionsprojekte und Stellen, die sich bspw. an ‚Muslime‘ richten.

Insgesamt konnte mit der Analyse ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei aus dispositivanalytischer Perspektive gezeigt werden, dass die Wurzeln von IKÖ im ‚Ausländer‘-Dispositiv liegen. IKÖ geht mit verschiedenen Veränderungen innerhalb der Polizei einher, die für die migrantisch gelesene Bevölkerung (sei es in der Rolle als Bürger*in oder als Polizist*in) auch zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabechancen führen, wobei jedoch dominante – durch strukturellen und institutionellen Rassismus geprägte – Machtverhältnisse nicht grundlegend verändert wurden. Damit kann auch erklärt werden, weshalb der in der Einleitung erwähnte „Polizist mit Migrationshintergrund“ selbst die Befürchtung hat, innerhalb der Polizei zum Rassisten subjektiviert zu werden, wie sein Vater in der Diskussion im Nachgang zu einem Vortrag von mir berichtete (Gedächtnisprotokoll #V).

12.3 Reflexion und Ausblick

Die Untersuchung der Entstehung, Umsetzung und der Folgen von ‚interkultureller Öffnung‘ aus dispositivanalytischer Perspektive hat ermöglicht, IKÖ in der Polizei in ihrem gesellschaftlichen Kontext machtkritisch zu analysieren und dabei verschiedene Analyseebenen (Mikro-Meso-Makro) und ihre Wechselwirkungen zu verknüpfen. Zudem wurde gezeigt wie nicht-diskursive Praktiken, die in der Diskurs- und Dispositivtheorie umstritten sind (s. Kapitel 2.3.1), produktiv genutzt werden können, um die Theorie zu institutionellem Rassismus bzw. institutioneller Diskriminierung (vgl. Gomolla 2017a, 2017b) mit der dispositivanalytischen Perspektive zu verknüpfen. Einige Arbeitsroutinen innerhalb der Polizei, die als nicht-diskursive Praktiken begriffen werden, gehen nicht direkt auf unmittelbar mit IKÖ verbundene Wissensbestände zurück; sie sind also nicht im Rahmen des IKÖ-Dispositivs entstanden, sondern können anderen (teilweise noch nicht näher benannten) Dispositiven zugerechnet werden (s. Abbildung 13). Für weitere Forschung kann es aufschlussreich sein, diesen Routinen genauer nachzugehen und zu untersuchen, auf welches Wissen sie zurückgehen, wie sie zu nicht-diskursiven Praktiken wurden und wie man sie wieder diskursivieren und damit auch zur Disposition stellen und verändern kann. In Ansätzen erfolgte dies bereits u. a. im Kapitel 7.1 bzgl. der Dokumentation polizeilicher Arbeit als nicht-diskursive Praktik, in Verbindung mit Objektivationen wie einem Formular, in dessen Ausgestaltung sich wiederum rassistisches Wissen objektiviert.

Darüber hinaus wurde in dieser Arbeit ein Vorschlag zur methodischen Umsetzung und Anwendung des offenen Forschungsstils der Dispositivanalyse erarbeitet. Dafür wurden Elemente aus zwei kompatiblen Auswertungsmethoden (der Situationsanalyse nach Clarke (2012) und der kritischen Diskursanalyse nach Jäger (2012)) ausgewählt und miteinander kombiniert. Einige dieser Elemente (wie die Positions-Map von Clarke) wurden zudem weiter ausgearbeitet, um auch die Überlappungen der herausgearbeiteten Positionen im Koordinatensystem darstellen zu können (vgl. Abbildung 9 im Kapitel 8). Außerdem erfolgte eine Erweiterung der Dispositivanalyse auf Verbindungen des Forschungsgegenstands (in diesem Fall der IKÖ) mit anderen Dispositiven bzw. Dispositivelementen. Dies bedeutet nicht, dass dieser offene Forschungsstil uferloser und komplizierter werden soll. Vielmehr stellt diese Arbeit einen Versuch dar, die dispositivanalytische Perspektive handhabbarer und übersichtlicher zu gestalten; sie lotet aus, wie eine Dispositivanalyse ohne „akribische Beobachtungen von Handlungen“ (Jäger 2012: 114) erfolgen kann. Da IKÖ im Vergleich zu anderen Forschungsgegenständen (bspw. der Verkehrssicherheit) stark sprachlich geprägt ist, war es möglich primär mit Interviewmaterial (und je nach Teilbereich auch mit Dokumenten) zu arbeiten und teilnehmende Beobachtungen nur ergänzend heranzuziehen. Umfangreiche teil-narrative Interviews ermöglichten die Rekonstruktion nicht-diskursiver Praktiken (neben Subjektivationen/Subjektivierungen), d. h. *nicht jede* nicht-diskursive Praktik musste beobachtet werden, um als solche in die Analyse einzufließen. Solche Interviews geben zudem einen Einblick in den polizeilichen Elementardiskurs sowie Auskunft über Objektivationen. Weitere Materialsorten helfen jedoch ergänzend, einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Dispositivelemente zu erhalten sowie die Analyse zu vertiefen. In dieser Arbeit habe ich bspw. primär auf Basis polizeilicher Dokumente die Wurzeln von IKÖ in der Polizei nachgezeichnet.

Obwohl für diese Arbeit umfangreiches empirisches Material ausgewertet wurde, fallen mehrere Forschungsdesiderate auf. So würde die Hinzunahme von weiterem Material ermöglichen, verschiedene Bereiche näher zu analysieren. Jenseits der Polizei wären parlamentarische Debatten zu verschiedenen IKÖ-Maßnahmen aufschlussreich; hier wäre die Untersuchung des politischen Diskurses und seiner Wirkung auf den polizeilichen Elementardiskurs sowie auf Objektivationen

(bspw. Gesetze oder die Entstehung von IKK-Seminaren) möglich. Weitere Forschung könnte zudem die Perspektive der von polizeilichen Maßnahmen betroffenen Personen in den Mittelpunkt stellen, bspw. indem Einzelpersonen sowie Vertreter*innen migrantischer und muslimischer Communities, an die sich IK-Aufgaben richten, interviewt werden. Damit könnten u. a. Subjektivationen und Subjektivierungen von IKÖ jenseits der Polizist*innen erfasst werden. Innerhalb der Polizei wäre eine Fokussierung auf in dieser Arbeit nicht untersuchte Bereiche, wie die Kriminalpolizei, sinnvoll. Insbesondere vor dem Hintergrund der Forderungen aus dem NSU-Untersuchungsausschuss wäre die Untersuchung der Umsetzung ‚interkultureller Öffnung‘ auch in diesem Bereich erforderlich. Dabei sollten nicht-diskursive Praktiken bei der Analyse mitberücksichtigt werden, da sie zentral für den Vollzug von institutionellem Rassismus sind. Vor dem Hintergrund der zahlreichen in den letzten Jahren bekannt gewordenen rechten Chatgruppen in der Polizei (vgl. Diederichs 2021; Gießler 2021), wäre es relevant auch die Gegner*innen von IKÖ stärker in den Blick nehmen. Dies könnte sich jedoch aufgrund des erwarteten selektiven Feldzugangs zur Polizei als schwierig erweisen.

In jüngster Zeit ist es im hier untersuchten Themenbereich zu zahlreichen Reformen und anderen Veränderungen gekommen. Dazu gehören bspw. die in einigen Bundesländern erfolgte Einführung von Seminaren, die sich auch explizit mit Rassismus befassen und von Beschwerdemöglichkeiten bei Polizeibeauftragten (vgl. Mediendienst Integration 2022b) sowie die 2021 in der Berliner Polizei erfolgte Umbenennung der „Ansprechpartner interkultureller Aufgaben“ zu „Ansprechpersonen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“. Außerdem haben die BLM-Proteste im Sommer 2020 die mediale Aufmerksamkeit für (polizeilichen) Rassismus deutlich erhöht. Welche Wirkung haben diese Veränderungen? Deutet sich hier eventuell der Anfang einer neuen gesellschaftlichen Umbruchsituation an? Und falls ja, hat dieser Wandel das Potenzial Machtverhältnisse nachhaltig zu verändern?

Für das Dispositiv der ‚interkulturellen Öffnung‘ muss die letzte Frage verneint werden, wie die vorliegende Analyse gezeigt hat. Dieses Fazit klingt recht negativ und pessimistisch – es stellt sich die Frage, ob sich durch ‚interkulturelle Öffnung‘ nichts gebessert hätte? Um es mit El-Mafaalani (2019: 1:19-1:23, vgl. 2020) zu sagen: „Es [das Glas; AG] war auf jeden Fall noch nie so voll wie jetzt oder noch nie so wenig leer wie jetzt“. Dieses Zitat bezieht sich auf Teilhabechancen von Minderheiten, die sich durch IKÖ verbessert haben. Gleichzeitig macht El-Mafaalani darauf aufmerksam, dass es möglich ist, „dass der Rassismus sich verstärkt oder gar wiederbelebt wird, wenn Integration gelingt, wenn nämlich Andersartigkeit auffällt und Konflikte entstehen“ (El-Mafaalani 2020: 98). Diese Entwicklung ist auch bezugnehmend auf IKÖ in der Polizei zu beobachten. Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass ‚interkulturelle Öffnung‘ in der postmigrantischen Gesellschaft als Kontinuität und Veränderung von Anerkennung und Rassismus zutage tritt. Streng genommen existierte der Forschungsgegenstand ‚interkulturelle Öffnung‘ gar nicht über den gesamten Untersuchungszeitraum, da es in den 1970-1990er das Label ‚interkulturell‘ noch nicht gab – die Unterscheidung in ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ existierte jedoch damals wie heute. Sie wurde dann vom ‚Interkulturellen‘ in eine neue Hülle eingepackt und löste damit – zumindest teilweise – die ‚Ausländer‘- sowie auch die ‚Integration‘-Hülle ab. Für rassismuskritische Inhalte ist diese neue ‚interkulturelle‘ Hülle daher nur bedingt nutzbar, da die mit Kulturalisierung verbundene Polarisierung in ‚Wir‘ und die ‚Anderen‘ weiterhin besteht. Für eine systematische Reduzierung von Rassismus ist vor diesem Hintergrund eine De-Kulturalisierung des ‚Interkulturellen‘ notwendig. Das kann in etwa so aussehen, dass es nicht mehr um ‚interkulturelle Öffnung‘ und ‚interkulturelle Kompetenz‘ geht, sondern um soziale Kompetenzen sowie Anti-Diskriminierung in einer postmigrantischen (Foroutan 2016) und superdiversen (Vertovec 2007) Gesellschaft. Damit diese neuen Begriffe nicht

erneut zu einer Hülle für alte Inhalte werden, müssen gesellschaftliche Machtverhältnisse systematisch reflektiert und verändert werden. Es braucht mehr Wissen über Rassismus und weniger rassistisches Wissen.²²⁴

²²⁴ Dieser Satz wurde durch die folgende Überschrift inspiriert: „Rassistisches Wissen und Wissen über Rassismus – eine Einführung“ (Dean et al. 2021).

Literatur- und Quellen²²⁵

- Abdul-Rahman, Laila / Grau, Hannah Espín / Klaus, Luise / Singelstein, Tobias (2020): Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol). Ruhr-Universität Bochum, https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf (Abruf: 11.11.2020).
- Abdul-Rahman, Laila / Espín Grau, Hanna / Klaus, Luise / Singelstein, Tobias (2021): Stellungnahme zur Tätigkeit der „Arbeitsgruppe Durchsetzung polizeilicher Autorität im Rechtsstaat“ der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz, https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPOL_Stellungnahme_final.pdf (Abruf: 26.02.2023).
- Abgeordnetenhaus Berlin (Hg.) (2006): Interkulturelle Kompetenz bei der Polizeiausbildung. Drucksache 16 / 10 097, <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/16/KIAnfr/ka16-10097.pdf> (Abruf: 21.01.2020).
- Abgeordnetenhaus Berlin (Hg.) (2012): Hat die Polizei genug von interkultureller Öffnung? Drucksache 17 / 20 080; Nicht behandelte Mündliche Anfrage Nr. 19 der Abgeordneten Canan Bayram (GRÜNE), <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/NichtbehMdIA/n17-01019.pdf> (Abruf: 21.01.2020).
- Abgeordnetenhaus Berlin (Hg.) (2015a): Arbeitsgebiete Integration und Migration (AGIM) der Berliner Polizei (II). Drucksache 17/17026, <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/SchrAnfr/s17-17026.pdf> (Abruf: 19.08.2019).
- Abgeordnetenhaus Berlin (Hg.) (2015b): Interkulturelle Kompetenz der Berliner Polizei verbessern - aber richtig! Drucksache 17/ 15536, <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/SchrAnfr/s17-15536.pdf> (Abruf: 22.01.2020).
- Abgeordnetenhaus Berlin (Hg.) (2015c): Zweiter Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG. Berichtszeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2013, Drucksache 17/2389, <https://www.parlament-berlin.de/ados/17/ArblntFrau/vorgang/aif17-0219-v.pdf> (Abruf: 26.01.2020).
- Abgeordnetenhaus Berlin (Hg.) (2016): Trans- und Intersexuelle bei der Polizei und der Feuerwehr (II). Drucksache 17/18901, <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/SchrAnfr/s17-18901.pdf> (Abruf: 22.01.2020).
- Abgeordnetenhaus Berlin (2021): Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Benedikt Lux (GRÜNE) zum Thema: Gleichberechtigung in der Polizei Berlin. Drucksache 18 / 28 075, <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/SchrAnfr/S18-28075.pdf> (Abruf: 08.02.2023).
- Aden, Hartmut / Fähmann, Jan / Bosch, Alexander (2020): Intransparente Polizeikontrollen – rechtliche Pflichten und technische Möglichkeiten für mehr Transparenz. In: Hunold, Daniela / Ruch, Andreas (Hg.): Polizeiarbeit zwischen Praxishandeln und Rechtsordnung. Wiesbaden: Springer, 3–22.
- Ahmari, Reza / Kersten, Joachim (2009): Die Reichweite von Interkultureller Kompetenz. In: Liebl, Karlhans (Hg.): Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 239–242.
- AK Soziale Bewegungen & Polizei / Forschungsnetzwerk Sicherheit & Polizei (2021): Offener Brief: Gegen die Diskreditierung unabhängiger Polizeiforschung, <https://textrecycling.wordpress.com/2021/02/17/offener-brief-gegen-die-diskreditierung-unabhaengeriger-polizeiforschung/> (Abruf: 26.02.2023).

²²⁵ Das Verzeichnis enthält sowohl wissenschaftliche Literatur als auch die genutzten Quellen. Die von den Polizeibehörden für die Forschung zur Verfügung gestellten unveröffentlichten Dokumente wurden als solche gekennzeichnet.

- Allport, Gordon W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Reading: Adison-Wesley.
- Amadeu Antonio Stiftung (Hg.) (2017): *Toxische Narrative: Monitoring rechts-alternativer Akteure*. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung, <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/publikationen/monitoring-2017.pdf> (Abruf: 19.02.2023).
- Arndt, Susan (2011): Ethnie. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache: Ein kritisches Nachschlagewerk*. Münster: Unrast, 632–633.
- Arndt, Susan (2014): Rassismus und Wissen. In: Hentges, Gudrun / Nottbohm, Kristina / Jansen, Mechthild M. / Adamou, Jamila (Hg.): *Sprache – Macht – Rassismus*. Berlin: Metropol, 17–34.
- Arndt, Susan (2015): *Die 101 wichtigsten Fragen: Rassismus.*, 2. durchgesehene Aufl. München: C.H.BECK.
- Asmus, Hans-Joachim / Enke, Thomas (2016): *Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern: Eine qualitative Untersuchung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Atali-Timmer, Fatoş (2021): *Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei. Eine rassismuskritische Studie*. Opladen: Barbara Budrich.
- Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen, *Aus Politik und Zeitgeschichte* (13–14), 8–14.
- Auernheimer, Georg (Hg.) (2008): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Autor*innenkollektiv der Berliner Kampagne Ban! Racial Profiling (2018): *Ban! Racial Profiling oder Die Lüge von der »anlass- und verdachtsunabhängigen Kontrolle«*. In: Loick, Daniel (Hg.): *Kritik der Polizei*. Frankfurt: Campus, 181–196.
- Babka, Anna / Posselt, Gerald (2003): *Essentialismuskritik, Produktive Differenzen*. *Forum für Differenz- und Genderforschung, Glossar*, <https://differenzen.univie.ac.at/glossar.php?sp=16> (Abruf: 17.02.2021).
- Backes, Uwe / Jesse, Eckhard (2005): *Vergleichende Extremismusforschung*. Baden-Baden: Nomos.
- Balibar, Étienne (1989): Gibt es einen »neuen Rassismus«?, *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften* 31 (3), 369–380.
- Barthel, Christian / Buschkamp, Leonie (2019): *Die Überwindung des Präventionsdilemmas – Die Funktionen der Integrationsbeauftragten für die Organisation Polizei*. In: Barthel, Christian (Hg.): *Polizeiliche Gefahrenabwehr und Sicherheitsproduktion durch Netzwerkgestaltung*. Wiesbaden: Springer, 171–192.
- Barwig, Klaus / Hinz-Rommel, Wolfgang (Hg.) (1995): *Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste*. Freiburg: Lambertus.
- Baumann, Anne-Luise / Feneberg, Valentin / Kronenbitter, Lara / Naqshband, Saboura / Nowicka, Magdalena / Will, Anne-Kathrin (2019): *Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung*. Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf> (Abruf: 22.01.2020).
- Baumgartinger, Persson Perry (2019): *Die staatliche Regulierung von Trans. Der Transsexuellen-Erlass in Österreich (1980-2010). Eine Dispositivgeschichte*. Bielefeld: transcript.
- Bayley, David H. (1990): *Patterns of Policing: A Comparative International Analysis*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Becker, Susanne (2018): *Sprechgebote. Wie das Sprechen über Sprache soziale Ungleichheiten reproduziert*. Wiesbaden: Springer VS.

- Behr, Rafael (2000): Cop culture, der Alltag des Gewaltmonopols: Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. Opladen: Leske+Budrich.
- Behr, Rafael (2003): Polizeikultur als institutioneller Konflikt des Gewaltmonopols. In: Lange, Hans-Jürgen (Hg.): Die Polizei der Gesellschaft. Opladen: Leske+Budrich, 177–194.
- Behr, Rafael (2006): Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, Rafael (2011): Das Denken der Anderen. Ethnische Minderheiten in der deutschen Polizei – eine kritische Bestandsaufnahme zur Integrationsarbeit des staatlichen Gewaltmonopols, Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle 22 (2), 119–153.
- Behr, Rafael (2012): „Die Besten gehören zu uns – aber wir wissen nicht, wer sie sind“ Veränderung von Organisationskultur und Personalmanagement der Polizei im Zeitalter gesellschaftlicher Pluralisierung – Bericht aus einem Forschungsprojekt zur Integration von Migranten in die Polizei. In: van Ooyen, Robert Chr. / Möllers, Martin H.W. (Hg.): Migration: Polizei und Integration. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 51–83.
- Behr, Rafael (2016): Diversität und Polizei. Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer, 557–578.
- Behr, Rafael (2017a): Diskriminierung durch Polizeibehörden. In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Gökçen Yüksel, Emine (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer, 301–319.
- Behr, Rafael (2017b): Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat, Juridikum (4), 541–551.
- Behr, Rafael (2018): „Ich bin seit dreißig Jahren dabei“. In: Müller-Hermann, Silke / Becker-Lenz, Roland / Busse, Stefan / Ehlert, Gudrun (Hg.): Professionskulturen – Charakteristika unterschiedlicher professioneller Praxen. Wiesbaden: Springer, 31–62.
- Behr, Rafael (2022): „Polizeigewalt hat es nicht gegeben“ – Cop Culture als Disposition für Dominanz, Überlegenheit und Grenzüberschreitung im polizeilichen Alltagshandeln. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.): Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer, 217–238.
- Behr, Rafael / Molapisi, Annelie (2019): Interkulturelle Öffnung der Polizei – Stand nach 25 Jahren, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Rafael_Behr_Interkulturelle_Oeffnung_Polizei.pdf (Abruf: 21.01.2020).
- Behr, Rafael / Molapisi, Annelie (2022): „In der Polizei sind wir uns eigentlich sehr ähnlich“: Eine hermeneutische Rekonstruktion der Hoffnungen, Erwartungen und Realitäten im Kontext einer Integration von Personen mit Migrationsgeschichte in der Polizei. In: Vera, Antonio / Behr, Rafael / Brussig, Martin / Weiß, Anja (Hg.): Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei. Baden-Baden: Nomos, 61–94.
- Behrendes, Udo / Stenner, Manfred (2008): Bürger kontrollieren die Polizei? In: Leßmann-Faust, Peter (Hg.): Polizei und Politische Bildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 45–88.
- Belina, Bernd (2016): Der Alltag der Anderen: Racial Profiling in Deutschland? In: Dollinger, Bernd / Schmidt-Semisch, Henning (Hg.): Sicherer Alltag? Politiken und Mechanismen der Sicherheitskonstruktion im Alltag. Wiesbaden: Springer, 123–146.
- Belina, Bernd (2018): Wie Polizei Raum und Gesellschaft gestaltet. In: Loick, Daniel (Hg.): Kritik der Polizei. Frankfurt: Campus, 119–133.

- Belina, Bernd / Wehrheim, Jan (2011): „Gefahrengebiete“ – Durch die Abstraktion vom Sozialen zur Reproduktion gesellschaftlicher Strukturen, Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle 22 (2), 207–230.
- Belina, Bernd / Wehrheim, Jan (2020): ‘Danger Zones’: How Policing Space Legitimizes Policing Race. In: Castro Varela, María do Mar / Ülker, Barış (Hg.): Doing Tolerance. Urban Interventions and Forms of Participation. Opladen: Barbara Budrich, 95–114.
- Bender-Szymanski, Dorothea (2008): Interkulturelle Kompetenz bei Lehrerinnen und Lehrern aus der Sicht der empirischen Bildungsforschung. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 201–228.
- Bennett, Janet (Hg.) (2015): The SAGE encyclopedia of intercultural competence. Los Angeles: SAGE reference.
- Bennett, Joanna (2006): Achieving race equality through training: a review of approaches in the UK, The Journal of Mental Health Training, Education and Practice 1 (1), 5–11.
- Bennett, Joanna / Keating, Frank (2008): Training to redress racial disadvantage in mental health care: race equality or cultural competence?, Ethnicity and Inequalities in Health and Social Care 1 (1), 52–59.
- Berger, Peter L. / Luckmann, Thomas (2007): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, 21. Auflage. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Bergmann, Jens / Jacobsen, Astrid (2021): Diskriminierung und Rassismus der Polizei als Forschungsfeld. Eine problemorientierte Bestandsaufnahme, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (4), 45–57.
- Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hg.) (2021a): Farce. DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/wb/Farce> (Abruf: 28.04.2021).
- Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hg.) (2021b): zehren. DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/wb/zehren> (Abruf: 28.04.2021).
- Bettmann, Richard / Roslon, Michael (2013): Going the Distance. Impulse für die interkulturelle qualitative Sozialforschung. In: Bettmann, Richard / Roslon, Michael (Hg.): Going the Distance: Impulse für die interkulturelle Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, 9–31.
- BIB (2020): Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Bundesländern (2020). Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/B92-Bevoelkerung-mit-Migrationshintergrund-Bundeslaender.html> (Abruf: 28.11.2022).
- Billig, Michael (1995): Banal Nationalism. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Bittner, Egon (1990): Aspects of Police Work. Boston: Northeastern University Press.
- Black Community Hamburg (2022): Stellungnahme Mouhamed Lamin Dramé, https://blackcommunityhamburg.blackblogs.org/2022/08/14/stellungnahme-mouhamed-lamin-drame_de/ (Abruf: 05.01.2023).
- Blom, Herman (2005): Anders sein bei der Polizei in Deutschland: zur Position von allochthonen Polizisten an ihrem Arbeitsplatz, vor dem Hintergrund ihrer Rolle als Minderheit und der Tatsache, dass sie als „anders“ wahrgenommen werden. Schriftenreihe Polizei & Wissenschaft, Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Blom, Herman (2011): Allochthone Polizisten bei der Polizei. Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz, 2. Auflage. In: Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach: Wochenschau, 293–308.

- Bornwasser, Manfred (2009): Ethnische Vielfalt im eigenen Land: Eine nicht nur sprachliche Herausforderung im Innen- und Außenverhältnis der Polizei. In: Liebl, Karlhans (Hg.): Polizei und Fremde - Fremde in der Polizei. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 13–44.
- Bosančić, Saša / Pfahl, Lisa / Traue, Boris (2019): Empirische Subjektivierungsanalyse: Entwicklung des Forschungsfeldes und methodische Maximen der Subjektivierungsforschung. In: Bosančić, Saša / Keller, Reiner (Hg.): Diskursive Konstruktionen: Kritik, Materialität und Subjektivierung in der wissenssoziologischen Diskursforschung, Wiesbaden: Springer, 135–150.
- Bosch, Alexander (2020): Die aktuelle Debatte um Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizei, Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik 59 (3–4), 167–177.
- Bourdieu, Pierre / Chamboredon, Jean-Claude / Passeron, Jean-Claude (1991): Soziologie als Beruf: Wissenschaftstheoretische Voraussetzungen soziologischer Erkenntnis. Berlin/New York: De Gruyter.
- Bowling, Benjamin / Reiner, Robert / Sheptycki, James (2019): The Politics of the Police., 5. Aufl. New York: Oxford University Press.
- Brauer, Eva / Dangelmaier, Tamara / Hunold, Daniela (2020): Die diskursive Konstruktion von Clankriminalität. In: Groß, Hermann / Schmidt, Peter (Hg.): Empirische Polizeiforschung XXIII. Polizei und Migration. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 179–193.
- Brauer, Eva / Dangelmaier, Tamara / Hunold, Daniela (2022): “Police spatial knowledge” – Aspects of spatial constitutions by the police, Journal of Organizational Ethnography 11 (2), 147–161.
- Breidenstein, Georg / Hirschauer, Stefan / Kalthoff, Herbert / Nieswand, Boris (2020): Ethnografie: die Praxis der Feldforschung, 3. überarbeitete Auflage. München: UVK Verlag.
- Bröckling, Ulrich / Peter, Tobias (2017): Das Dispositiv der Exzellenz. In: Diaz-Bone, Rainer / Hartz, Ronald (Hg.): Dispositiv und Ökonomie: Diskurs- und dispositivanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen Interdisziplinäre Diskursforschung, Wiesbaden: Springer VS, 283–303.
- Brodeur, Jean-Paul (2002): Gewalt und Polizei. In: Heitmeyer, Wilhelm / Hagan, John (Hg.): Internationales Handbuch der Gewaltforschung Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 259–283.
- Brubaker, Rogers (2013): Categories of analysis and categories of practice: a note on the study of Muslims in European countries of immigration, Ethnic and Racial Studies 36 (1), 1–8.
- Bruns, Claudia (2006): Wissen – Macht – Subjekt(e). Dimensionen historischer Diskursanalyse am Beispiel des Männerbunddiskurses im Wilhelminischen Kaiserreich. In: Kerchner, Brigitte / Schneider, Silke (Hg.): Foucault: Diskursanalyse der Politik. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 289–307.
- Bublitz, Hannelore (2003): Diskurs. Bielefeld: transcript.
- Bublitz, Hannelore (2008): Subjekt. In: Kammler, Clemens / Parr, Rolf / Schneider, Ulrich Johannes (Hg.): Foucault-Handbuch: Leben – Werk – Wirkung. Stuttgart: J.B. Metzler, 293–296.
- Bublitz, Hannelore / Bührmann, Andrea D. / Hanke, Christine / Seier, Andrea (1999): Diskursanalyse – (k)eine Methode? Eine Einleitung. In: Bublitz, Hannelore / Bührmann, Andrea D. / Hanke, Christine / Seier, Andrea (Hg.): Das Wuchern der Diskurse: Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults. Frankfurt a.M.: Campus, 10–21.
- Buchna, Jennifer (2019): Organisationale Deutungsmuster im Kontext Schule, Migration und Rassismus: Eine Fallstudie im qualitativen Längsschnitt. Wiesbaden: Springer.

- Bührmann, Andrea D. (2014): Die Dispositivanalyse als Forschungsperspektive in der (kritischen) Organisationsforschung – Einige grundlegende Überlegungen am Beispiel des Diversity Managements. In: Hartz, Ronald / Rätzer, Matthias (Hg.): Organisationforschung nach Foucault. Macht – Diskurs – Widerstand. Bielefeld: transcript, 39–60.
- Bührmann, Andrea D. (2019): Dispositivanalyse: Effekte der Konstruktion, De-Konstruktion, Re-Konstruktion von Geschlechterverhältnissen. In: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer, 499–508.
- Bührmann, Andrea D. (2020): Reflexive Diversitätsforschung: eine Einführung anhand eines Fallbeispiels. Opladen & Toronto: Barbara Budrich.
- Bührmann, Andrea D. / Schneider, Werner (2008): Mehr als nur diskursive Praxis? Konzeptionelle Grundlagen und methodische Aspekte der Dispositivanalyse, *Historical Social Research* 33 (1), 108–141.
- Bührmann, Andrea D. / Schneider, Werner (2012): Vom Diskurs zum Dispositiv: Eine Einführung in die Dispositivanalyse. Bielefeld: transcript.
- Bührmann, Andrea D. / Schneider, Werner (2016): Das Dispositiv als analytisches Konzept: Mehr als nur Praxis, *Zeitschrift für Diskursforschung* 4 (1), 5–28.
- Bukow, Wolf-Dietrich / Nikodem, Claudia / Schulze, Erika / Yildiz, Erol (2007): Was heißt hier Parallelgesellschaft? Zum Umgang mit Differenzen. In: Bukow, Wolf-Dietrich / Nikodem, Claudia / Schulze, Erika / Yildiz, Erol (Hg.): Was heißt hier Parallelgesellschaft? Zum Umgang mit Differenzen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 11–26.
- Busch, Dominic (2013): Im Dispositiv interkultureller Kommunikation: Dilemmata und Perspektiven eines interdisziplinären Forschungsfelds. Bielefeld: transcript.
- Büttner, Christian (2005): Lernen im Spiegel des Fremden. Konzepte, Methoden und Erfahrungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz. Frankfurt a.M.: IKO-Verl. f. Interkulturelle Kommunikation.
- Caborn Wengler, Joannah / Hoffarth, Britta / Kumięga, Łukasz (2013): Einführung: Zum Potenzial des Foucaultschen Dispositivkonzepts. In: Caborn Wengler, Joannah / Hoffarth, Britta / Kumięga, Łukasz (Hg.): Verortungen des Dispositiv-Begriffs: Analytische Einsätze zu Raum, Bildung, Politik. Wiesbaden: Springer VS, 7–17.
- Carstensen, Anne Lisa (2019): Das Dispositiv Moderne Sklavenarbeit: Umkämpfte Arbeitsverhältnisse in Brasilien. Frankfurt: Campus.
- Castro Varela, Maria do Mar (2001): Antirassismus – Interkulturelle Kompetenz – Diversity – Empowerment. Zur Problematisierung von Begriffsklärungen. In: Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Konzepte, Qualitätskriterien und Evaluationsmöglichkeiten. Dokumentation der Tagung des Landesentrums für Zuwanderung NRW in Kooperation mit IDA e.V., der Werkstatt Bildungswerk Essen und der Bergischen Universität GH Wuppertal, 18./19. Januar 2001 Solingen.
- Castro Varela, Maria do Mar (2007): Interkulturelle Kompetenz, Integration und Ausgrenzung. In: Cnyrim, Andrea / Otten, Matthias / Scheitza, Alexander (Hg.): Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Band I: Grundlegungen, Konzepte und Diskurse Frankfurt a.M.: IKO.
- Castro Varela, Maria do Mar (2009): Interkulturelle Kompetenz, Integration und Ausgrenzung. In: Otten, Matthias / Scheitza, Alexander / Cnyrim, Andrea (Hg.): Interkulturelle Kompetenz im Wandel Band 1: Grundlegungen, Konzepte und Diskurse. Münster: Lit Verl., 155–170.
- Castro Varela, Maria do Mar (2010): Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity. In: Kessl, Fabian / Plößler, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit: Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 249–262.

- Castro Varela, María do Mar / Dhawan, Nikita (2007): Migration und die Politik der Repräsentation. In: Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: IDA-NRW, https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/reader/Re-Präsentationen.pdf (Abruf: 19.11.2019).
- Chen, Guo-Ming (1987): Dimensions of intercultural communication competence. Ohio: Kent State University.
- Christie, Nils (1995): Grenzen des Leids., 2. Auflage. Münster: VOTUM.
- CILIP (2022): Polizeilicher Todesschuss am 08.08.2022 in Dortmund, <https://polizeischuesse.cilip.de/fall/cilip-2022-5> (Abruf: 05.01.2023).
- Clarke, Adele E. (2005): Situational Analysis: Grounded Theory after the Postmodern Turn. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Clarke, Adele E. (2011): Von der Grounded-Theory-Methodologie zur Situationsanalyse. In: Mey, Günter / Mruck, Katja (Hg.): Grounded Theory Reader. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 207–229.
- Clarke, Adele E. (2012): Situationsanalyse: Grounded Theory nach dem Postmodern Turn. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Collier, Mary Jane (1989): Cultural and intercultural communication competence: Current approaches and directions for future research, *International journal of intercultural relations* 13 (3), 287–302.
- Cremerius, Ruth (2007): Chinesisch für Deutsche 1. Hochchinesisch für Anfänger. In Langzeichen. Hamburg: Helmut Buske.
- Dahinden, Janine (2016): A plea for the ‘de-migranticization’ of research on migration and integration, *Ethnic and Racial Studies* Routledge, 39 (13), 2207–2225.
- Dangelmaier, Tamara (2021): „Den richtigen Riecher haben“ – Die Bedeutung von Narrativen im Kontext proaktiver Polizeiarbeit, *Kriminologie – Das Online-Journal*, (4), 359–382.
- Dean, Isabel / Khodabakhshreshad, Khorshid / Salazar, Ana María Troncoso (2021): Rassistisches Wissen und Wissen über Rassismus – Eine Einführung, *Hamburger Journal für Kulturanthropologie (HJK)* (13), 670–672.
- Deardorff, Darla K. (Hg.) (2009): *The Sage handbook of intercultural competence*. Los Angeles: Sage.
- Deleuze, Gilles (1991): Was ist ein Dispositiv? In: Ewald, Francois / Waldenfels, Bernhard (Hg.): *Spiele der Wahrheit. Michel Foucaults Denken*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 153–162.
- Denninger, Tina / van Dyk, Silke / Lessenich, Stephan / Richter, Anna Sarah (2014): *Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Der Spiegel (2017): *Polizeiakademie Berlin: Der Überblick zur angeblichen Unterwanderung*. Der Spiegel, 9. November, <https://www.spiegel.de/panorama/justiz/polizeiakademie-berlin-der-ueberblick-zur-angeblichen-unterwanderung-a-1177273.html> (Abruf: 29.12.2022).
- Deutscher Bundestag (2013): *Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes*. Drucksache 17/14600, <https://dserver.bundestag.de/btd/17/146/1714600.pdf> (Abruf: 04.01.2023).
- DHPol (2018): *MIGRATE. Migration und Polizei – Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei*. Deutsche Hochschule der Polizei, https://www.dhpol.de/departements/departement_I/FG_I.3/projekt_migrate.php (Abruf: 28.11.2022).

- Diaz-Bone, Rainer (2017): Dispositive der Ökonomie. In: Diaz-Bone, Rainer / Hartz, Ronald (Hg.): Dispositiv und Ökonomie: Diskurs- und dispositivanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen. Wiesbaden: Springer VS, 83–111.
- Diaz-Bone, Rainer / Hartz, Ronald (2017): Einleitung. In: Diaz-Bone, Rainer / Hartz, Ronald (Hg.): Dispositiv und Ökonomie: Diskurs- und dispositivanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen. Wiesbaden: Springer VS, 1–38.
- Die Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/441038/acdb01cb90b28205d452c83d2fde84a2/2007-08-30-nationaler-integrationsplan-data.pdf> (Abruf: 04.03.2022).
- Diederichs, Otto (1986): Die AGA – Sonderfahnder gegen Ausländer, Bürgerrechte & Polizei/CILIP 24 (2), 46–51.
- Diederichs, Otto (2021): Rechtsradikalismus und andere Unerträglichkeiten bei der Polizei: Eine Jahres-Chronologie 2020. In: Feltes, Thomas / Plank, Holger (Hg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt: Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 45–69.
- Drews, Axel / Gerhard, Ute / Link, Jürgen (1985): Moderne Kollektivsymbolik: Eine diskurstheoretisch orientierte Einführung mit Auswahlbibliographie, Internationales Archiv für Sozialgeschichte der deutschen Literatur 1/1985, Sonderheft Forschungsreferate 256–375.
- Dudek, Sonja M. (2009): Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eckert, Roland / Bornewasser, Manfred / Willems, Helmut (1996): Projektskizze: Auftrag, Zielsetzung und Vorgehensweise der Studie. In: Polizei-Führungsakademie (Hg.): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen, Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Eggers, Maureen Maisha / Kilomba, Grada / Piesche, Peggy / Arndt, Susan (Hg.) (2009): Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast.
- El-Mafaalani, Aladin (2019): Das Integrations-Paradox: Aladin El-Mafaalani zu Gast beim ufuq.de Couch Talk, <https://www.youtube.com/watch?v=D2OfUizFnDo> (Abruf: 05.02.2023).
- El-Mafaalani, Aladin (2020): Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt., vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- End, Markus (2014): Entstehung, Funktion und Wirkung von Vorurteilen im Zusammenhang mit Sinti, Roma und anderen als „Zigeuner“ stigmatisierten. In: Detzner, Milena / Drücker, Ansgar / Manthe, Barbara (Hg.): Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Düsseldorf: IDA, 7–11.
- End, Markus (2017): Antiziganistische Ermittlungsansätze in Polizei- und Sicherheitsbehörden. Kurzexpertise im Auftrag des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma. Heidelberg, <https://zentralrat.sintiundroma.de/kurzexpertise-antiziganistische-ermittlungsansaeetze-in-polizei-und-sicherheitsbehoerden/> (Abruf: 28.07.2021).
- Epp, Charles R. / Maynard-Moody, Steven / Haider-Markel, Donald P. (2014): Pulled Over. How Police Stops Define Race and Citizenship. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ervedosa, Clara (2020): “The Perpetrator is a Southerner”: “Südländer” as Racial Profiling in German Police Reports, Monatshefte University of Wisconsin Press, 112 (2), 217–246.

- Ette, Andreas / Stedtfeld, Susanne / Sulak, Harun / Brückner, Gunter (2016): Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung. BiB Working Paper, Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, https://www.bib.bund.de/Publikation/2016/pdf/Erhebung-des-Anteils-von-Beschaeftigten-mit-Migrationshintergrund-in-der-Bundesverwaltung.pdf;jsessionid=2F24515E509F4BE4F11550AE90C213A0.1_cid389?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf: 16.04.2021).
- Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (2020): ECRI-Bericht über Deutschland, <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0> (Abruf: 29.04.2022).
- Fagan, Jeffrey / Davies, Garth (2000): Street Stops and Broken Windows: Terry, Race and Disorder in New York City, *Fordham Urban Law Journal* 28 (2), 457–504.
- Feest, Johannes / Blankenburg, Erhard (1972): Die Definitionsmacht der Polizei: Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion. Düsseldorf: Bertelsmann-Univ-Verl.
- Feldmann, Dominik (2021): „Antiextremismus“ oder Demokratie? Über Herkunft und Probleme der Extremismustheorie im Bildungskontext, *Jahrbuch für Pädagogik* 2019 (1), 55–66.
- Feltes, Thomas (2006): Legitime und illegitime Gewaltanwendung durch die Polizei. In: Heitmeyer, Wilhelm / Schröttle, Monika (Hg.): *Gewalt: Beschreibungen, Analysen, Prävention*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 539–556.
- Feltes, Thomas / Plank, Holger (2021): Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizei? Ein Beitrag für und über eine „rechtschaffen(d)e“, demokratische (Bürger-)Polizei, https://www.thomasfeltes.de/images/2021_0917_Feltes_Plank_finale_Version.pdf (Abruf: 01.10.2021).
- FGZ (2021): Rassismus in staatlichen Institutionen: FGZ startet Großstudie, Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ), <https://www.fgz-risc.de/presse/detailseite/rassismus-in-staatlichen-institutionen-fgz-startet-grossstudie> (Abruf: 26.02.2023).
- FHöV NRW (2010): Modulbeschreibungen Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst (EJ 2008). Stand: 02.02.2010. Letzte Überarbeitung zu den Wahlpflichtmodulen am 14.04.2010, https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/pvd/historische_sammlung/modulbeschreibung/Modulbeschreibungen_Bachelorstudien-gang_PVD_EJ_2008_06.pdf (Abruf: 01.08.2022).
- FHöV NRW (2012): Modulhandbuch Bachelorstudiengang PVD 2012. Fachbereich Polizei, https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/pvd/historische_sammlung/modulbeschreibung/Modulbeschreibungen_BA_PVD_-_ab_EJ_2012__i.d.F._vom_08.10.2013_gltig_ab_17.04.2014__1__2_.pdf (Abruf: 02.09.2021).
- FHöV NRW (2016): Modulhandbuch Bachelorstudiengang PVD 2016. Fachbereich Polizei, https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/pvd/modulbeschreibung/95_Modulhandbuch_PVD_ab_EJ_2016__idF_18.08.16__gltg__01.09.16__letzte_red._Aenderung_03.04.17.pdf (Abruf: 02.09.2021).
- Filsinger, Dieter (2017): Interkulturelle Öffnung von Kommunen. In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Yüksel, Gökçen (Hg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer, 639–655.
- Filtzinger, Otto (1995): Gesellschaftliche Entwicklungstendenz und interkulturelle Öffnung. In: Barwig, Klaus / Hinz-Rommel, Wolfgang (Hg.): *Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste*. Freiburg: Lambertus, 103–121.
- Fölker, Laura / Hertel, Thorsten / Pfaff, Nicolle (Hg.) (2015): *Brennpunkt(-)Schule: Zum Verhältnis von Schule, Bildung und urbaner Segregation*. Leverkusen: Barbara Budrich.

- Foroutan, Naika (2016): Postmigrantische Gesellschaften. In: Brinkmann, Heinz Ulrich / Sauer, Martina (Hg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Entwicklung und Stand der Integration. Wiesbaden: Springer, 227–254.
- Foroutan, Naika (2020): Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft, Aus Politik und Zeitgeschichte 70 (42–44), 12–18.
- Foroutan, Naika / İköz, Dilek (2016): Migrationsgesellschaft. In: Mecheril, Paul / Kourabas, Veronika / Rangger, Matthias (Hg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim Basel: Beltz, 138–151.
- Foucault, Michel (1973): Archäologie des Wissens. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1976): Mikrophysik der Macht. Über Strafjustiz, Psychiatrie und Medizin. Berlin: Merve.
- Foucault, Michel (1978): Dispositive der Macht: Michel Foucault über Sexualität, Wissen und Wahrheit. Berlin: Merve.
- Foucault, Michel (1983): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit, Bd. 1. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1993): Die Ordnung des Diskurses. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Foucault, Michel (1994): Das Subjekt und die Macht, 2. Auflage. In: Dreyfus, Hubert L. / Rabinow, Paul (Hg.): Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik. Weinheim: Beltz, 243–261.
- Foucault, Michel (2005): Analytik der Macht. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Frank, Hannes (2014): Die Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Lehre. Eine qualitative Studie zur Lehrpraxis an der HfPV, spectrum. Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung (2), 6–7.
- Frank, Hannes (2016): Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung. Zwischen Theorie und praktischen Möglichkeiten. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Franzke, Bettina (1999): Polizisten und Polizistinnen ausländischer Herkunft. Eine Studie zur ethnisch-kulturellen Identität und beruflichen Sozialisation Erwachsener in einer Einwanderungsgesellschaft. Bielefeld: Kleine.
- Franzke, Bettina (2016): Interkulturelle Kompetenzen für die Polizei – Erwartungen an eine Instanz mit hoher Außenwirkung, Die Neue Hochschule (3), 70–73.
- Franzke, Bettina (2017): Interkulturelle Kompetenzen bei der Polizei – Wunsch versus Wirklichkeit, Polizei & Wissenschaft (2), 14–26.
- Franzke, Bettina (2020): Prof. Dr. Bettina Franzke. Genderexpertin und Professorin für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management, <https://www.professor-franzke.de/zur-person.html#> (Abruf: 13.09.2021).
- Franzke, Bettina / Shvaikovska, Vitalia (2016): Interkulturelles Training in einer Einwanderungsgesellschaft. 55 Critical Incidents für die Arbeitsfelder Jobcenter, Kommunalverwaltung, Kunst und Polizei. Bielefeld: Bertelsmann.
- Germershausen, Andreas / Kruse, Wilfried (2021): Ausbildung statt Ausgrenzung: Wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Orientierung in Berlins Öffentlichem Dienst und in Landesbetrieben gelingen können. Bielefeld: transcript.
- Germes, Mélina (2014): Illegalität – Stadt – Polizei. Einführung, Sub\urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung 2 (2), 9–16.

- Gießler, Dennis (2021): Verdachtsfälle Rassismus bei Polizei: Parolen, Runen, Chatgruppen. In: Feltes, Thomas / Plank, Holger (Hg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt: Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 39–43.
- Gille, Annette Silvia (2012): Von der Diskurs- zur Dispositivanalyse: Die Konstruktion von sex, gender und desire in Angeboten des Reality-TV. In: Dreesen, Philipp / Kumięga, Łukasz / Spieß, Constanze (Hg.): Mediendiskursanalyse: Diskurse – Dispositive – Medien – Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 169–187.
- Gille, Annette Silvia (2013): Die Ökonomisierung von Bildung und Bildungsprozessen aus dispositivanalytischer Sicht. In: Caborn Wengler, Joannah / Hoffarth, Britta / Kumięga, Łukasz (Hg.): Verortungen des Dispositiv-Begriffs: Analytische Einsätze zu Raum, Bildung, Politik. Wiesbaden: Springer VS, 73–89.
- Glaser, Barney G. (2011): Der Umbau der Grounded-Theory-Methodologie. In: Mey, Günter / Mruck, Katja (Hg.): Grounded Theory Reader. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 137–161.
- Glaser, Barney G. / Strauss, Anselm L. (2010): Grounded Theory – Strategien qualitativer Forschung. Aus dem Amerikanischen von Axel T. Paul und Stefan Kaufmann. Mit einem Geleitwort von Bruno Bildenbrand., 3. Auflage. Bern: Hans Huber.
- Göbel, Andreas (2010): Die Kultur und ihre Soziologie – wissenschaftssoziologische Überlegungen. In: Wohlrab-Sahr, Monika (Hg.): Kulturosoziologie: Paradigmen – Methoden – Fragestellungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 397–414.
- Goel, Sharad / Perelman, Maya / Shroff, Ravi / Sklansky, David Alan (2017): Combatting Police Discrimination in the Age of Big Data, *New Criminal Law Review* 20 (2), 181–232.
- Goel, Urmila (2009): Für eine nachhaltige Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland – Wider die (Re)Produktion ungleicher Machtverhältnisse und Privilegien. In: FES Gesprächskreis Migration und Integration (Hg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland - Wege zu einer sozialen und gerechten Zukunft Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 99–113, <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/06661.pdf> (Abruf: 17.10.2018).
- Goel, Urmila (2013): Ein Plädoyer für Ambivalenzen, Widersprüchlichkeiten und Mehrdeutigkeiten in der Rassismuskritik. In: Mecheril, Paul / Thomas-Olalde, Oscar / Melter, Claus / Arens, Susanne / Romaner, Elisabeth (Hg.): Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive. Wiesbaden: Springer VS, 79–92.
- Golian, Schohreh (2019): Spatial Racial Profiling. Rassistische Kontrollpraxen der Polizei und ihre Legitimationen. In: Wa Baile, Mohamed / Dankwa, Serena O. / Naguib, Tarek / Purtschert, Patricia / Schilliger, Sarah (Hg.): Racial Profiling. Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand. Bielefeld: transcript, 177–193.
- Gomolla, Mechtild (2017a): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer, 133–155.
- Gomolla, Mechtild (2017b): Institutionelle Diskriminierung. Eine wenig beachtete Dimension von Rassismus. In: Karakayali, Juliane / Kahveci, Çagri / Liebscher, Doris / Melchers, Carl (Hg.): Den NSU-Komplex analysieren. Bielefeld: transcript, 123–144.
- Graevskaia, Alexandra (2022a): (De-)Legitimierung und Leugnung: Eine kritische Diskurs- und Situationsanalyse polizeilicher Darstellungen von Racial Profiling. In: Schmitz-Vardar, Merve / Rumpel, Andrea / Graevskaia, Alexandra / Dinnebier, Laura (Hg.): Migrationsforschung (inter)disziplinär - Eine anwendungsorientierte Einführung. Bielefeld: transcript, 23–50.

- Graevskaia, Alexandra (2022b): Die Bewertung von Sprachkenntnissen im Kontext interkultureller Öffnung in der Polizei: Eine dispositivanalytische Perspektive. In: Vera, Antonio / Behr, Rafael / Brussig, Martin / Weiß, Anja (Hg.): Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei. Baden-Baden: Nomos, 95–136.
- Graevskaia, Alexandra (2022c): Institutioneller Rassismus in der Polizei. Rassistisches Wissen und seine Nutzung. Unter Mitarbeit von Tim Handick. NaDiRa Working Papers, Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa), Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Pdfs/Working_Papers/NaDiRa_Working_Papers_4.pdf (Abruf: 24.12.2022).
- Graevskaia, Alexandra / Molapisi, Annelie / Müller, Benedikt / Müller, Nina / Thews, Jan / Behr, Rafael / Brussig, Martin / Vera, Antonio / Weiß, Anja (2021): Polizei und Migration: Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung. IAQ-Report, Duisburg, https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00074229 (Abruf: 02.08.2021).
- Gramlich, Naomie (2021): Situiertes Wissen. Gender Glossar, <https://gender-glossar.de/s/item/107-situiertes-wissen> (Abruf: 30.01.2022).
- Griese, Christiane / Marburger, Helga (Hg.) (2012): Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Grosch, Harald / Groß, Andreas / Leenen, Wolf-Rainer (2000): Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens. Saarbrücken: ASKO Europa-Stiftung.
- Groß, Hermann / Frevel, Bernhard / Dams, Carsten (2008): Die Polizei(en) in Deutschland. In: Groß, Hermann / Frevel, Bernhard / Dams, Carsten (Hg.): Handbuch der Polizeien Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 11–43.
- Grutzpalk, Jonas (2013): Chancen und Risiken des Trainings interkultureller Kompetenzen. In: Bettmann, Richard / Roslon, Michael (Hg.): Going the Distance: Impulse für die interkulturelle Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, 257–285.
- Guillaumin, Colette (1991): Rasse. Das Wort und die Vorstellung. In: Bielefeld, Ulrich (Hg.): Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der alten Welt. Hamburg: Junius, 159–174.
- Ha, Kien N. (2007): People of Color – Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe. In: Ha, Kien N. / al-Samarai, Nicola Lauré / Mysorekar, Sheila (Hg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast, 31–40.
- Ha, Kien N. / al-Samarai, Nicola Lauré / Mysorekar, Sheila (2007): Einleitung. In: Ha, Kien N. / al-Samarai, Nicola Lauré / Mysorekar, Sheila (Hg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast, 9–21.
- Hall, Stuart (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2, Hamburg: Argument Verlag.
- Hall, Stuart (2000): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzkel, Nora (Hg.): Theorien über Rassismus Hamburg: Argument Verlag, 7–16.
- Haraway, Donna (1988): Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective, *Feminist Studies* 14 (3), 575–599.
- Haraway, Donna (1995): Die Neuerfindung der Natur: Primaten, Cyborgs und Frauen (herausgegeben und eingeleitet von Carmen Hammer und Immanuel Stieß). Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag.

- Heidemann, Dirk (2021): Wir sind doch die Guten!? Zur Kritikfähigkeit der Polizei am Beispiel der aktuellen Diskussion um eine Studie zum Rassismus innerhalb der Polizei. In: Feltes, Thomas / Plank, Holger (Hg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtsschaffende, demokratische Bürgerpolizei Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 123–134.
- Heidorn, Julia (2011): „Wenn ich einmal groß bin, werde ich Polizeiforscher.“ Ein Blick in die Zukunft der Polizeiforschung. In: Feltes, Thomas (Hg.): Polizeiwissenschaft: von der Praxis zur Theorie. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 31–47.
- Heinemann, Alisha M.B. / Mecheril, Paul (2016): Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Ideologien der Ungleichwertigkeit Schriften zur Demokratie, 45–54, https://www.boell.de/sites/default/files/201605_ideologien_der_ungleichwertigkeit.pdf (Abruf: 20.11.2019).
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen, Sprache & Kognition 19 (1/2), 3–13.
- Heitmeyer, Wilhelm (2011): Deutsche Zustände: Folge 10. Berlin: Suhrkamp.
- Heitmeyer, Wilhelm (2022): Polizei als uneinsichtige Institution. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.): Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer, 561–577.
- Helfferrich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herrnkind, Martin (2014): „Filzen Sie die üblichen Verdächtigen!“ oder: Racial Profiling in Deutschland, Polizei & Wissenschaft (3), 35–58.
- Herrnkind, Martin (2021): Polizeirassismus in Deutschland: Cursorischer Versuch einer systematischen Bestandsaufnahme. In: Feltes, Thomas / Plank, Holger (Hg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtsschaffende, demokratische Bürgerpolizei. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 85–100.
- Heubrock, Dietmar / Haase, Melanie / Shimyhovska, Anna / Zakrew, Nina (2011): Russen verstehen - Russen vernehmen. Empfehlungen zur interkulturellen Vernehmung russischstämmiger Personen. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Heubrock, Dietmar / Boberg, Wiebke / Kolewe, Bianca / Lübber, Johanna / Orböck, Saskia (2012): Türken und Araber verstehen und vernehmen. Empfehlungen zur interkulturellen Vernehmung arabisch-türkischer Personen. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Hill, Miriam (2020): Migrationsfamilien und Rassismus: Zwischen Ausschließungspraxen und Neuorientierung. Wiesbaden: Springer.
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster / New York: Waxmann.
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1995a): Empfehlungen zur Interkulturellen Öffnung sozialer Dienste. In: Barwig, Klaus / Hinz-Rommel, Wolfgang (Hg.): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg: Lambertus, 129–147.
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1995b): Kompetenz und Öffnung. Die Debatte um interkulturelle Öffnung im Kontext. In: Barwig, Klaus / Hinz-Rommel, Wolfgang (Hg.): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg: Lambertus, 103–121.
- HKE (2020): Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Forschungsbericht 2020. Frankfurt a.M., https://hke.hessen.de/sites/hke.hessen.de/files/2022-06/bericht_polizeistudie_hessen_final_1.pdf (Abruf: 18.02.2023).

- Hofstede, Geert (2001): *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations.*, 2. Auflage. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (2004): Problemstellung und Begriffsbestimmungen. In: Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (Hg.): *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft: Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19–40.
- Howe, Christiane / Decker, Christine / Knobloch, Lan / Can, Halil / Bosch, Alexander (2022): Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin. Zentrum Technik und Gesellschaft der Technischen Universität Berlin, https://www.tu-berlin.de/fileadmin/f27/PDFs/Forschungsberichte_des_ZTG/Bericht_Polizeistudie_ZTG_TU_Berlin.pdf (Abruf: 19.10.2022).
- HSPV NRW (2019): Umgang mit Fremdheit - Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (Umfelder 2.0), <https://www.hspv.nrw.de/forschung/projekte/projekt/umgang-mit-fremdheit-entwicklung-im-laengsschnitt-der-beruflichen-erstsozialisation-umfelder-20> (Abruf: 26.02.2023).
- HSPV NRW (2020): Modulhandbuch Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst. Ab dem Einstellungsjahrgang 2020, https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/pvd/modulbeschreibung/45_Modulhandbuch_PVD_ab_EJ_2020__idF_18.05.2021_und_18.06.2021__gltg__22.06.2021_.pdf (Abruf: 02.09.2021).
- HSPV NRW (2021): Modulhandbuch Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst. Ab dem Einstellungsjahrgang 2021, https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/pvd/modulbeschreibung/30_Modulhandbuch_PVD_ab_EJ_2021__idF_07.12.2021_gltg_09.12.2021_.pdf (Abruf: 01.08.2022).
- Hund, Wulf D. (2007): *Rassismus.* Bielefeld: transcript.
- Hunold, Daniela (2008): *Migranten in der Polizei. Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit.* Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Hunold, Daniela (2010a): Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag. In: Hunold, Daniela / Klimke, Daniela / Behr, Rafael / Lautmann, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 61–98.
- Hunold, Daniela (2010b): Vom Promille zum Prozent. Der Bestand an Polizeibeamten mit migrantischem Hintergrund in den Bundesländern. In: Hunold, Daniela / Klimke, Daniela / Behr, Rafael / Lautmann, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 137–143.
- Hunold, Daniela (2019): „Wer hat jetzt die größeren Eier?!“ – Polizei Alltag, hegemoniale Männlichkeit und reflexive Ethnografie. In: Howe, Christiane / Ostermeier, Lars (Hg.): *Polizei und Gesellschaft: Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung.* Wiesbaden: Springer VS, 47–69.
- Hunold, Daniela (2022): Rassistische Praktiken bei der Schutz und Kriminalpolizei – Die Bedeutung der polizeilichen Felder für die Konstruktion von Tatverdächtigen. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.): *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme.* Wiesbaden: Springer, 269–291.
- Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.) (2022): *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme.* Wiesbaden: Springer.
- Hunold, Daniela / Wegner, Maren (2020): Rassismus in der Polizei: Zum Stand der Forschung, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 70 (42–44), 27–32.

- Hunold, Daniela / Dangelmaier, Tamara / Brauer, Eva (2021): Soziale Ordnung und Raum – Aspekte polizeilicher Raumkonstruktion, *Soziale Probleme* 32 (1), 19–44.
- HWR (2017): Studienordnung des Bachelorstudiengangs Gehobener Polizeivollzugsdienst des Fachbereichs Polizei und Sicherheitsmanagement der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (StudO/Pol B.A.) vom 12.04.2016, geändert am 15.11.2016, https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/portal/Dokumente/HWR-Berlin/Mitteilungsbl%C3%A4tter/2017/Mitteilungsblatt_06-2017_FB_5_Studienordnung_Polizeivollzugsdienst.pdf (Abruf: 01.08.2022).
- Institut für Bürgerrechte & öffentliche Sicherheit e.V. (o. J.): Institut | CILIP Institut und Zeitschrift, <https://www.cilip.de/institut/> (Abruf: 24.10.2021a).
- Institut für Bürgerrechte & öffentliche Sicherheit e.V. (o. J.): Zeitschrift | CILIP Institut und Zeitschrift, <https://www.cilip.de/zeitschrift/> (Abruf: 24.10.2021b).
- Irigaray, Luce (1980): *Speculum. Spiegel des anderen Geschlechts*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- IZ (2008): IZ-Gespräch: Aus der Arbeit eines Düsseldorfer Kontaktbeamten, *Islamische Zeitung* 29. Februar, <https://web.archive.org/web/20200918111534/https://www.islamische-zeitung.de/iz-gespraech-aus-der-arbeit-eines-duesseldorfer-kontaktbeamten/> (Abruf: 04.12.2022).
- Jackson, Jessi Lee (2018): The Non-Performativity of Implicit Bias Training, *Radical Teacher* 112, 46–54.
- Jacobsen, Astrid (2009): „Was mach ich denn, wenn so´n Türke vor mir steht?“. Zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. In: Liebl, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 91–103.
- Jacobsen, Astrid (2011): Interkulturelle Kompetenz als Methode – Der Situative Ansatz, *Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle* 22 (2), 154–173.
- Jacobsen, Astrid (2015a): „Hier laufen verdächtige Ausländer rum“. Zur Bedeutung kultureller Herkunft für die Bewältigung des Einsatz- und Streifendienstes, *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (2), 35–52.
- Jacobsen, Astrid (2015b): „Ohne die hätten wir hier einen entspannten Dienst“. Zur Bedeutung kultureller Herkunft im polizeilichen Diskurs des Einsatz- und Streifendienstes, *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (1), 41–52.
- Jäger, Margarete (2021): Kritische Diskursanalyse. Skizze eines Analysekonzepts. In: Farrokhzad, Schahrzad / Kunz, Thomas / Mohammed Oulad M´Hand, Saloua / Ottersbach, Markus (Hg.): *Migrations- und Fluchtdiskurse im Zeichen des erstarkenden Rechtspopulismus*. Wiesbaden: Springer, 3–22.
- Jäger, Margarete / Jäger, Siegfried (2007): *Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jäger, Siegfried (1995): *BrandSätze: Rassismus im Alltag*, 4. Auflage. Duisburg: DISS, http://www.diss-duisburg.de/Internetbibliothek/Buecher/Brandsaetze/Brandsaetze_web.pdf (Abruf: 14.02.2016).
- Jäger, Siegfried (1999): Einen Königsweg gibt es nicht: Bemerkungen zur Durchführung von Diskursanalysen. In: Bublitz, Hannelore / Bührmann, Andrea D. / Hanke, Christine / Seier, Andrea (Hg.): *Das Wuchern der Diskurse: Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults*. Frankfurt a.M.: Campus, 136–147.
- Jäger, Siegfried (2001a): Diskurs und Wissen. In: Keller, Reiner / Hirsland, Andreas / Schneider, Werner / Viehöver, Willy (Hg.): *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse: Band 1: Theorien und Methoden*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 81–112.
- Jäger, Siegfried (2001b): Dispositiv. In: Kleiner, Markus S. (Hg.): *Michel Foucault: Eine Einführung in sein Denken*. Frankfurt a.M.: Campus, 72–89.

- Jäger, Siegfried (2004): Kritische Diskursanalyse: Eine Einführung, 4. Auflage. Münster: Unrast.
- Jäger, Siegfried (2011): Diskurs und Wissen: Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse, 3. Auflage. In: Keller, Reiner / Hirsland, Andreas / Schneider, Werner / Viehöver, Willy (Hg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse: Band 1: Theorien und Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 91–124.
- Jäger, Siegfried (2012): Kritische Diskursanalyse: Eine Einführung, 6. vollständig überarbeitete Auflage. Münster: Unrast.
- Jäger, Siegfried / Jäger, Margarete (2002): Das Dispositiv des Institutionellen Rassismus. Eine diskurstheoretische Annäherung. In: Jäger, Margarete / Kauffmann, Heiko (Hg.): Leben unter Vorbehalt. Institutioneller Rassismus in Deutschland. Duisburg: DISS, 15–30.
- Jäger, Siegfried / Zimmermann, Jens (Hg.) (2010): Lexikon Kritische Diskursanalyse: Eine Werkzeugkiste. In Zusammenarbeit mit der Diskurswerkstatt im DISS. Münster: Unrast.
- Jasch, Michael (2019): Kritische Lehre und Forschung in der Polizeiausbildung. In: Howe, Christiane / Ostermeier, Lars (Hg.): Polizei und Gesellschaft: Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung. Wiesbaden: Springer VS, 231–250.
- Jaschke, Hans-Gerd (1997): Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt. Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft. Campus: Frankfurt a.M.
- Jaschke, Hans-Gerd (1998): Fremdenfeindliche Tendenzen in der Polizei. Anmerkungen zu einem umstrittenen Phänomen. In: Gessenharter, Wolfgang / Fröchling, Helmut (Hg.): Rechtsextremismus und Neue Rechte in Deutschland: Neuvermessung eines politisch-ideologischen Raumes? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 191–209.
- Jessen, Ralph (1994): Polizei, Wohlfahrt und die Anfänge des modernen Sozialstaats in Preußen während des Kaiserreichs, *Geschichte und Gesellschaft* 20 (2), 157–180.
- Jessen, Ralph (2003): Polizei im Kaiserreich – Tendenzen und Grenzen der Demilitarisierung und „Professionalisierung“. In: Lange, Hans-Jürgen (Hg.): Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19–36.
- Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin (2013): Nach Leistung, Eignung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst. Arbeitspapier, Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf (Abruf: 16.12.2021).
- Jungk, Sabine (2001): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter. Eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft. In: Riehle, Eckart (Hg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 95–115.
- JuraMagazin (o. J.): Interkulturelle Bildung an der Landespolizeischule, <http://www.juramagazin.de/75661.html> (Abruf: 05.09.2021).
- Kajetzke, Laura (2008): Wissen im Diskurs. Ein Theorienvergleich von Bourdieu und Foucault. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kälber, Cécile / Braun, Ottmar L. (2011): Interkulturelle Kompetenz. Evaluation eines Trainings zu verschiedenen Facetten der interkulturellen Kompetenz, *Polizei & Wissenschaft* (1), 14–30.
- Kalpaka, Anita / Rätzkel, Nora (1990): Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein, 2. völlig überarbeitete Auflage. Leer: Mundo.
- Kamp, Guido (o. J.): Interkulturelle Kompetenz in der Fortbildung der Polizei NRW, <http://docplayer.org/4675104-Interkulturelle-kompetenz-in-der-fortbildung-der-polizei-nrw-guido-kamp-phk.html> (Abruf: 26.01.2020).

- Keller, Reiner (2007): Diskurs/Diskurstheorien. In: Schützeichel, Rainer (Hg.): Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. Konstanz: UVK.
- Keller, Reiner (2008): Diskurse und Dispositive analysieren: die wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung, *Historical Social Research* 33 (1), 73–107.
- Keller, Reiner (2016): Die symbolische Konstruktion von Räumen. Sozialkonstruktivistisch-diskursanalytische Perspektiven. In: Christmann, Gabriela B. (Hg.): Zur kommunikativen Konstruktion von Räumen: Theoretische Konzepte und empirische Analysen Theorie und Praxis der Diskursforschung, Wiesbaden: Springer, 55–78.
- Keller, Reiner (2019): Die Untersuchung von Dispositiven. Zur fokussierten Diskurs- und Dispositivethnografie in der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In: Bosančić, Saša / Keller, Reiner (Hg.): Diskursive Konstruktionen: Kritik, Materialität und Subjektivierung in der wissenssoziologischen Diskursforschung. Wiesbaden: Springer, 51–73.
- Kemme, Stefanie / Taefi, Anabel (2022): „Black Box Polizei?“ – Wege der empirischen Forschung. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer, 529–559.
- Kemme, Stefanie / Essien, Iniobong / Stelter, Marleen (2020): Antimuslimische Einstellungen in der Polizei?: Der Zusammenhang von Kontakthäufigkeit und -qualität mit Vorurteilen und Stereotypen gegenüber Muslimen, *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform* 103 (2), 129–149.
- Kemme, Stefanie / Clasen, Julia / Groß, Eva / Häfele, Joachim / Kammigan, Ilka / Taefi, Anabel / Zähringer, Ulrike (2022): Auf steinigem Wegen oder wie das empirische Forschen über die Polizei erschwert wird, *NK Neue Kriminalpolitik* 34 (2), 140–158.
- Kennedy, Daniel B. (1983): Toward a Clarification of the Police Role as a Human Services Agency, *Criminal Justice Review* 8 (2), 41–45.
- Kerner, Ina (2009): *Differenzen und Macht: Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Kerner, Ina (2013): Critical Whiteness Studies: Potentiale und Grenzen eines wissenspolitischen Projekts, *Feministische Studien* (2), 278–293.
- Kersten, Joachim (2014): Perspektiven der Polizeiausbildung und der -wissenschaft, *Neue Kriminalpolitik* 26 (1), 52–59.
- Kimmelman, Nicole / Schropp, Helen (2016): Standards für Interkulturelle Trainings mit Schüler*innen als Umsetzung von Cultural Diversity Management. In: Genkova, Petia / Ringelstein, Tobias (Hg.): *Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Wiesbaden: Springer, 839–852.
- Klimke, Daniela (2010): Die Polizeiorganisation und ihre Migranten. In: Hunold, Daniela / Klimke, Daniela / Behr, Rafael / Lautmann, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: Springer, 27–59.
- Knatz, Christian (2003): Polizei in der Weimarer Republik – Orientierungssuche zwischen Tradition und Modernisierung. In: Lange, Hans-Jürgen (Hg.): *Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 37–55.
- Knoblauch, Hubert (2007): Kultur, die soziale Konstruktion, das Fremde und das Andere. In: Dreher, Jochen / Stegmaier, Peter (Hg.): *Zur Unüberwindbarkeit kultureller Differenz: grundlagentheoretische Reflexionen*. Bielefeld: transcript, 21–42.

- Kögler, Hans-Herbert (2007): Die Macht der Interpretation: Kritische Sozialwissenschaft im Anschluss an Foucault. In: Anhorn, Roland / Bettinger, Frank / Stehr, Johannes (Hg.): Foucaults Machtanalytik und Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 347–363.
- Kollender, Ellen (2020): Eltern – Schule – Migrationsgesellschaft: Neuformation von rassistischen Ein- und Ausschlüssen in Zeiten neoliberaler Staatlichkeit. Bielefeld: transcript.
- Koster, Ann-Kathrin (2020): Das radikaldemokratische Moment von Hashtag-Aktivismus, *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 33 (2), 442–456.
- Kramer, Rory / Remster, Brianna (2018): Stop, Frisk, and Assault? Racial Disparities in Police Use of Force During Investigatory Stops, *Law & Society Review* 52 (4), 960–993.
- Kretschmann, Andrea / Fink, Felix (2022): Polizei und Rassismus: Konsolidierung eines neuen Forschungsbereiches?, *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 35 (4), 703–719.
- Krott, Nora Rebekka / Krott, Eberhard / Zeitner, Ines (2018): Xenophobic attitudes in German police officers: A longitudinal investigation from professional education to practice, *International Journal of Police Science & Management* 20 (3), 174–184.
- Kühl, Stefan (2018): Organisationskultur: Eine Konkretisierung aus systemtheoretischer Perspektive, *Managementforschung* 28 (1), 7–35.
- Kühnel, Wolfgang (2017): Diversity zwischen Anspruch und Realität: Berufsalltag von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund in der Berliner Polizei. In: Kopke, Christoph / Kühnel, Wolfgang (Hg.): Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke. Baden-Baden: Nomos, 283–296.
- Kühnel, Wolfgang / Erb, Rainer (2011): Ausbildungserfahrungen und Berufsalltag von Migranten in der Berliner Polizei. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Künkel, Jenny (2014a): Cop Culture Reloaded? Wandel und Persistenzen schutzpolizeilicher Macht, *Kriminologisches Journal* 46 (4), 264–283.
- Künkel, Jenny (2014b): Intersektionalität, Machtanalyse, Theorienpluralität. Eine Replik zur Debatte um kritische Polizeiforschung, *Sub\urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung* 2 (2), 77–90.
- Kusterle, Katrin (2011): Die Macht von Sprachformen: Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel.
- KviAPol (2021): Forschungsprojekt KviAPol – Diskussion, <https://kviapol.rub.de/index.php/oeffentlichkeit/diskussion> (Abruf: 26.02.2023).
- Lamm, Bettina (Hg.) (2017): Handbuch Interkulturelle Kompetenz. Kultursensitive Arbeit in der Kita. Freiburg: Herder.
- Landesregierung NRW (2021): Mit mittlerem Schulabschluss zur Polizei über die „Fachoberschule Polizei“, <https://www.land.nrw/pressemitteilung/mit-mittlerem-schulabschluss-zur-polizei-ueber-die-fachoberschule-polizei> (Abruf: 12.02.2023).
- Landis, Dan / Bennett, Janet / Bennett, Milton (Hg.) (2003): Handbook of Intercultural Training, 3. Auflage. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Lang, Christine (2019): Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen: Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer.
- Lange, Hans-Jürgen (2003): Polizeiforschung, Polizeiwissenschaft oder Forschung zur Inneren Sicherheit? — Über die Etablierung eines schwierigen Gegenstandes als Wissenschaftsdisziplin. In: Lange, Hans-Jürgen (Hg.): Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 427–453.

- Leenen, Wolf Rainer (2001): Interkulturelles Training. Anmerkungen zur Entstehung, Typologie und Methodik. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.): Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Konzepte, Qualitätskriterien und Evaluationsmöglichkeiten. Dokumentation der Tagung des Landeszentrums für Zuwanderung NRW in Kooperation mit IDA e.V., der Werkstatt Bildungswerk Essen und der Bergischen Universität GH Wuppertal, 18./19.Januar 2001 Solingen, 9–24.
- Leenen, Wolf Rainer (Hg.) (2019): Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Leenen, Wolf Rainer / Groß, Andreas / Grosch, Harald (2002): Interkulturelle Kompetenz in der Polizei: Qualifizierungsstrategien, Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 33 (1), 97–120.
- Leenen, Wolf Rainer / Groß, Andreas / Grosch, Harald (2008): Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 101–123.
- Leenen, Wolf Rainer / Stumpf, Siegfried / Scheitza, Alexander (2014): „Interkulturelle Kompetenz“ in der Personalauswahl - Konzeptionalisierung und Integration in bestehende Auswahlssysteme. In: Barie-Wimmer, Friederike / Helmolt, Katharina von / Zimmermann, Bernhard (Hg.): Interkulturelle Arbeitskontexte. Beiträge zur empirischen Forschung. Stuttgart: ibidem-Verlag, 227–257.
- Leenen, Wolf Rainer / Groß, Andreas / Grosch, Harald / Scheitza, Alexander (2014): Kulturelle Diversität in der Öffentlichen Verwaltung. Konzeptionelle Grundsatzfragen, Strategien und praktische Lösungen am Beispiel der Polizei. Münster: Waxmann.
- Leenen, Wolf-Rainer / Grosch, Harald / Groß, Andreas (Hg.) (2005): Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. Münster: Waxmann.
- Leiprecht, Rudolf (2004): Kultur – Was ist das eigentlich?. Arbeitspapiere IBKM, Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, <https://uol.de/f/1/inst/paedagogik/personen/rudolf.leiprecht/Kulturtextveroeffentl..pdf> (Abruf: 07.12.2022).
- Liebl, Karlhans (2008): Die Polizeiforschung in Deutschland. Ein Forschungsüberblick, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2), 59–70.
- Lima Curvello, Tatiana (2010): Interkulturelle Öffnung – Chancen und Grenzen. In: Luft, Stefan / Schimany, Peter (Hg.): Integration von Zuwanderern. Bielefeld: transcript, 95–122.
- Lindner, Martina (2001): Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt. Meinungen und Einstellungen von Auszubildenden der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen. Hamburg: Dr. Kovač.
- Link, Jürgen (1982): kollektivsymbolik und mediendiskurse. zur aktuellen frage, wie subjektive aufrüstung funktioniert, kultuRRevolution: zeitschrift für angewandte diskurstheorie 1, 6–20.
- Link, Jürgen (1996): Versuch über den Normalismus. Wie Normalität produziert wird. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Link, Jürgen (1999): Diskursive Ereignisse, Diskurse, Interdiskurse: Sieben Thesen zur Operativität der Diskursanalyse, am Beispiel des Normalismus. In: Bublit, Hannelore / Bührmann, Andrea D. / Hanke, Christine / Seier, Andrea (Hg.): Das Wuchern der Diskurse: Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults. Frankfurt a.M.: Campus, 148–161.
- Link, Jürgen (2007): Warum Diskurse nicht von personalen Subjekten „ausgehandelt“ werden. Von der Diskurs- zur Interdiskurstheorie. In: Keller, Reiner / Hirsland, Andreas / Schneider, Werner / Viehöver, Willy (Hg.): Die diskursive Konstruktion von Wirklichkeit: Zum Verhältnis von Wissenssoziologie und Diskursforschung. Konstanz: UVK, 77–100.

- Link, Jürgen (2012): Subjektivitäten als (inter)diskursive Ereignisse. Mit einem historischen Beispiel (der Kollektivsymbolik von Maschine vs. Organismus) als Symptom diskursiver Positionen. In: Keller, Reiner / Viehöver, Willy (Hg.): Diskurs – Macht – Subjekt: Theorie und Empirie von Subjektivierung in der Diskursforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 53–67.
- Link, Jürgen (2013): Diskurs, Interdiskurs, Kollektivsymbolik. Am Beispiel der aktuellen Krise der Normalität, Zeitschrift für Diskursforschung 1 (1), 7–23.
- Lipsky, Michael (1980): Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services. New York: Russell Sage Foundation.
- Lorey, Isabell (1999): Macht und Diskurs bei Foucault. In: Bublitz, Hannelore / Bührmann, Andrea D. / Hanke, Christine / Seier, Andrea (Hg.): Das Wuchern der Diskurse: Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults. Frankfurt a.M.: Campus, 87–96.
- Macpherson, Sir William (1999): The Steven Lawrence Inquiry. Report presented to the Parliament by the Secretary of State for the Home Department by Command of Her Majesty, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf (Abruf: 02.07.2019).
- Mannitz, Sabine / Schneider, Jens (2014): Vom „Ausländer“ zum „Migrationshintergrund“: Die Modernisierung des deutschen Integrationsdiskurses und seine neuen Verwerfungen. In: Nieswand, Boris / Drotbohm, Heike (Hg.): Kultur, Gesellschaft, Migration: Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. Wiesbaden: Springer, 69–96.
- Marchart, Oliver (2013): Die politische Differenz, 2. Auflage. Berlin: Suhrkamp.
- Marttila, Tomas (2012): Was ist Diskursforschung nicht?, Soziologische Revue 35 (2), 158–167.
- Mecheril, Paul (2002): Natio-kulturelle Mitgliedschaft – ein Begriff und die Methode seiner Generierung, Tertium comparationis. Journal für International und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft 8 (2), 104–115.
- Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz.
- Mecheril, Paul (2010): Migrationspädagogik. Hinführung zu einer Perspektive. In: Mecheril, Paul / Castro Varela, María do Mar / Dirim, Inci / Kalpaka, Anita / Melter, Claus (Hg.): Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz, 7–22.
- Mecheril, Paul (2013): „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen, 4. durchgesehene Auflage. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15–35.
- Mecheril, Paul (2014): Was ist das X im Postmigrantischen?, Sub\urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung 2 (3), 107–112.
- Mediendienst Integration (2017): Beamte mit Migrationshintergrund. Wie entwickelt sich die Vielfalt bei der Polizei?, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Polizisten_mit_Migrationshintergrund_2017.pdf (Abruf: 21.04.2018).
- Mediendienst Integration (2019): Beamte mit Migrationshintergrund. Wie entwickelt sich die Vielfalt bei der Polizei?, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Vielfalt_Polizei_2019.pdf (Abruf: 22.03.2021).
- Mediendienst Integration (2021): Interkulturelle Öffnung. Polizist*innen mit Migrationshintergrund, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Polizistinnen_mit_Migrationshintergrund_2021.pdf (Abruf: 25.05.2021).
- Mediendienst Integration (2022a): Polizist*innen mit Migrationshintergrund, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Vielfalt_bei_der_Polizei_2022.pdf (Abruf: 23.06.2022).

- Mediendienst Integration (2022b): Rassismus und Antisemitismus bei der Polizei: Was tun Bund und Länder?, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Rassismus_und_Antisemitismus_bei_der_Polizei_MEDIENDIENST_Recherche.pdf (Abruf: 04.08.2022).
- Mensching, Anja (2005): Ist Vorbeugen besser als Heilen?, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 46, 17–22.
- Mensching, Anja (2008): *Gelebte Hierarchien. Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Merton, Robert K. (1948): The Self-Fulfilling Prophecy, *The Antioch Review* 8 (2), 193–210.
- Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne / Pickel, Gert / Lauth, Hans-Joachim / Jahn, Detlef (Hg.): *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 465–479.
- Mey, Günter / Mruck, Katja (Hg.) (2011): *Grounded theory reader*, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Miles, Robert (1991): *Rassismus*. Hamburg: Argument Verlag.
- Ministerium des Innern NRW (2020): Neufassung der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei (BRL Pol). Runderlass des Ministeriums des Innern - 403-26.00.05 -, https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=203034&bes_id=42564&val=42564&ver=7&sg=0&aufgehoben=N&menu=1#NORMFUSS (Abruf: 13.12.2021).
- Mletzko, Matthias / Weins, Cornelia (1999): Polizei und Fremdenfeindlichkeit, *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform* 82 (2), 77–93.
- Mollenhauer, Karl (2005): Internes und externes Konfliktmanagement bei der Polizei Berlin. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.): *Interkulturelle Konflikte konstruktiv lösen. Konfliktmanagement im Stadtteil, in der Antidiskriminierungsarbeit und bei der Polizei*. 34–38.
- Moosmüller, Alois (Hg.) (2020): *Interkulturelle Kompetenz: kritische Perspektiven*. Münchener Beiträge zur interkulturellen Kommunikation, Münster / New York: Waxmann.
- Müller, Benedikt (2022): Dienstgruppenleiter*innen und Diversity Management im polizeilichen Streifen- und Wachdienst. In: Vera, Antonio / Behr, Rafael / Brussig, Martin / Weiß, Anja (Hg.): *Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei*. Baden-Baden: Nomos, 185–224.
- Müller, Frank (2014): Halt – Stopp – Was heißt hier Kultur? Zum Kulturbegriff in der Polizeiforschung, *Polizei und Wissenschaft* (4), 37–45.
- Müller, Ursula / Müller-Franke, Waltraud / Pfeil, Patricia / Wilz, Sylvia M. (2007): Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei. In: Gildemeister, Regine / Wetterer, Angelika (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 32–55.
- Münch, Richard (2004): *Soziologische Theorie. Band 3: Gesellschaftstheorie*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Nägel, Christof / Vera, Antonio (2020): Police science as an emerging scientific discipline, *International Journal of Police Science & Management* 22 (3), 242–252.

- Negnal, Dörte / Kiefer, Eva (2017): Polizeiliche Kriminalprävention – Zur Arbeit an und in Bündnissen. In: Frevel, Bernhard / Wendekamm, Michaela (Hg.): Sicherheitsproduktion zwischen Staat, Markt und Zivilgesellschaft. Wiesbaden: Springer, 169–189.
- Neidhardt, Klaus (2006): Polizeiwissenschaft. In: Lange, Hans-Jürgen / Gasch, Matthias (Hg.): Wörterbuch zur Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 243–247.
- Neubach, Barbara (2016): Bewerberansprache im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer, 709–719.
- Noethen, Stefan (2003): Polizei in der Besatzungszeit – Vorstellungen und Einflüsse der Alliierten. In: Lange, Hans-Jürgen (Hg.): Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 77–90.
- Nohl, Arnd-Michael (2014): Konzepte interkultureller Pädagogik. Eine systematische Einführung, 3. aktualisierte Auflage. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- o. A. (1997): Polizeidienstvorschrift (PDV) 382. „Bearbeitung von Jugendsachen“, DVJJ-Journal 8 (1), 5–24.
- Offenberger, Ursula (2019): Anselm Strauss, Adele Clarke und die feministische Gretchenfrage. Zum Verhältnis von Grounded-Theory-Methodologie und Situationsanalyse, Forum Qualitative Sozialforschung 20 (2), <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2997> (Abruf: 29.08.2019).
- Ohlemacher, Thomas (2000): Die Polizei in schwierigem Gelände: Ein Plädoyer für eine veränderte Perspektive und neue empirische Projekte, Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 83 (1), 1–10.
- Ohlemacher, Thomas (2003): Empirische Polizeiforschung: Auf dem Weg zum Pluralismus der Perspektiven, Disziplinen und Methoden. In: Lange, Hans-Jürgen (Hg.): Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 377–397.
- Ohlemacher, Thomas (2006): Polizeiforschung, Empirische. In: Lange, Hans-Jürgen / Gasch, Matthias (Hg.): Wörterbuch zur Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 219–225.
- Orthmann, Ronya (2022): Die blinden Flecken antirassistischer Diskurse, Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/507449/die-blinden-flecken-antirassistischer-diskurse/> (Abruf: 11.01.2023).
- Otten, Matthias / Scheitza, Alexander / Cnyrim, Andrea (Hg.) (2007a): Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Band 1: Grundlegungen, Konzepte und Diskurse. Frankfurt a.M.: IKO.
- Otten, Matthias / Scheitza, Alexander / Cnyrim, Andrea (Hg.) (2007b): Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Band 2: Ausbildung, Training und Beratung. Frankfurt a.M.: IKO.
- Paulus, Stefan (2012): Das Geschlechterregime: Eine intersektionale Dispositivanalyse von Work-Life-Balance-Maßnahmen. Bielefeld: transcript.
- Perchinig, Bernhard / Troger, Tobias (2011): Migrationshintergrund als Differenzkategorie. Vom notwendigen Konflikt zwischen Theorie und Empirie in der Migrationsforschung. In: Polak, Regina (Hg.): Zukunft. Werte. Europa. Die europäische Wertestudie 1990-2010. Österreich im Vergleich. Wien: Böhlau, 283–319.
- Phillips, Coretta / Bowling, Ben (2012): Ethnicities, racism, crime and criminal justice, 5. Auflage. In: Morgan, Rod / Maguire, Mike / Reiner, Robert (Hg.): The Oxford Handbook of Criminology. Oxford: University Press, 370–397.

- Pierson, Emma / Simoiu, Camelia / Overgoor, Jan / Corbett-Davies, Sam / Jenson, Daniel / Shoemaker, Amy / Ramachandran, Vignesh / Barghouty, Phoebe / Phillips, Cheryl / Shroff, Ravi / Goel, Sharad (2020): A large-scale analysis of racial disparities in police stops across the United States, *Nature Human Behaviour* 4 (7), 736–745.
- Plümecke, Tino / Wilopo, Claudia S. (2019): Die Kontrolle der »Anderen«. Intersektionalität rassistischer Polizeipraktiken. In: Wa Baile, Mohamed / Dankwa, Serena O. / Naguib, Tarek / Purtschert, Patricia / Schilliger, Sarah (Hg.): *Racial Profiling: Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand*. Bielefeld: transcript, 139–154.
- Polizei Berlin (2000): Geschäftsanweisung LPS Nr. 1/2000 über Fremdsprachen-Spangen und die Liste fremdsprachenkundiger Dienstkräfte. [Polizeiinterne Quelle, die für die Forschung zur Verfügung gestellt wurde].
- Polizei Berlin (2013): Strategische Ausrichtung im Bereich „interkulturelle Aufgaben“ innerhalb der Direktion 3. Gewinnung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren innerhalb der Dienstgruppen und Referate als Zuzugaufgabe. [Polizeiinterne Quelle, die für die Forschung zur Verfügung gestellt wurde].
- Polizei Berlin (2014): Ansprechpartner der Polizei Berlin für interkulturelle Aufgaben Konzept und Aufgabenbeschreibung, https://www.berlin.de/polizei/_assets/aufgaben/ansprechpartner_fur_interkulturelle_aufgaben.pdf (Abruf: 21.08.2019).
- Polizei Berlin (2015): Organisationsstruktur der Polizei Berlin. Stand Juni 2015, https://web.archive.org/web/20150914084226/http://www.berlin.de/polizei/_assets/dienststellen/organigramm.pdf (Abruf: 08.03.2023).
- Polizei Berlin (2016): Anforderungsprofil – Basisprofil. [Polizeiinterne Quelle, die für die Forschung zur Verfügung gestellt wurde].
- Polizei Berlin (2019): Statistische Auswertung der Beschwerdevorgänge des Jahres 2018, https://www.berlin.de/polizei/_assets/aufgaben/beschwerdestatistik-2018-polizei-berlin.pdf (Abruf: 09.12.2022).
- Polizei Berlin (2020): Strukturreform der Polizei Berlin im Kern umgesetzt – Erste Erfolge. Gemeinsame Meldung Polizei Berlin und Senatsverwaltung für Inneres und Sport. Nr. 0287, <https://www.berlin.de/polizei/polizeimeldungen/pressemitteilung.889528.php> (Abruf: 18.09.2021).
- Polizei Berlin (2021a): Beschwerdestatistik 2020, https://www.berlin.de/polizei/_assets/aufgaben/beschwerdestatistik_2020.pdf (Abruf: 09.12.2022).
- Polizei Berlin (2021b): Direktion 5 - Kriminalpolizei, <https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/landespolizeidirektion/direktion-5/kriminalpolizei/> (Abruf: 18.09.2021).
- Polizei Berlin (2021c): Kriminalitätsbelastete Orte in Berlin, <https://www.berlin.de/polizei/polizeimeldungen/fakten-hintergruende/artikel.1078268.php> (Abruf: 06.08.2021).
- Polizei Berlin (2021d): Organisationsstruktur der Polizei Berlin, https://www.berlin.de/polizei/_assets/dienststellen/organigramm_polizei_berlin_2021-08-27.pdf (Abruf: 01.12.2022).
- Polizei Berlin (2021e): Zahlen & Fakten, <https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/artikel.1073551.php> (Abruf: 01.12.2022).
- Polizei Berlin (2022): Beauftragte für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (B GMF) bei der Zentralstelle für Prävention (LKA PräV), <https://www.berlin.de/polizei/aufgaben/ansprechperson-gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/> (Abruf: 09.12.2022).
- Polizei NRW (2017a): Kurzprogramm. IKK mit Schwerpunkt muslimisches Leben in Deutschland. [Polizeiinterne Quelle, die für die Forschung zur Verfügung gestellt wurde].

- Polizei NRW (2017b): Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten, https://lafp.polizei.nrw/sites/default/files/2017-10/20170602_%20Organigramm.pdf (Abruf: 05.12.2022).
- Polizei NRW (2021a): Genau Mein Fall, <https://www.genau-mein-fall.de/das-brauchst-du.html> (Abruf: 26.04.2021).
- Polizei NRW (2021b): Realschüler zur Polizei, <https://polizei.nrw/artikel/realschueler-zur-polizei> (Abruf: 12.02.2023).
- Polizei NRW (2022): Organisation der Polizei NRW, <https://polizei.nrw/artikel/organisation-der-polizei-nrw> (Abruf: 04.12.2022).
- Polizei NRW (2023): Duales Studium Polizeikommissar | Karriereportal, <https://karriere.polizei.nrw/qualifikationen/duale-studiengaenge/duales-studium-polizeikommissar> (Abruf: 11.02.2023).
- Polizeiakademie Niedersachsen (2023): Polizeipraxis zwischen staatlichem Auftrag und öffentlicher Kritik: Herausforderungen, Bewältigungsstrategien, Risikokonstellationen, <https://www.pa.polizei-nds.de/forschung/projekte/forschungsprojekt-polizeipraxis-zwischen-staatlichem-auftrag-und-oeffentlicher-kritik-115525.html> (Abruf: 26.02.2023).
- Projektstudie (1994): Die Bekämpfung fremdenfeindlicher Straftaten – eine Herausforderung für die Polizei!, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz, FB Polizei (Hg.): Koblenz: Selbstverlag.
- Przyborski, Aglaja / Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch, 4. Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Przyborski, Aglaja / Wohlrab-Sahr, Monika (2019): Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, 105–123.
- Pütter, Norbert (2000): „Ausländerpolizeien“ – Von der Amtshilfe zur gezielten Überwachung, Bürgerrechte & Polizei/CILIP 65 (1), 36–41.
- Raffnsøe, Sverre / Gudmand-Høyer, Marius / Thaning, Morten (2011): Foucault. Studienhandbuch. München: Fink.
- Rehbein, Boike (2006): Die Soziologie Pierre Bourdieus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Reichert, Jo (1992): „Wenn ich auftauche, verschwinden alle!“. Erste Begegnungen mit dem Forschungsfeld 'Kriminalpolizei'. In: Reichert, Jo / Schröder, Norbert (Hg.): Polizei vor Ort. Studien zur empirischen Polizeiforschung. Stuttgart: Enke, 11–23.
- Reichert, Jo (2003): Hermeneutische Polizeiforschung. In: Möllers, Martin H.W. / Ooyen, Robert Chr. van (Hg.): Jahrbuch Öffentliche Sicherheit 2002/2003. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 29–56.
- Reichert, Jo (2011): Polizeiwissenschaft, Polizeiforschung und Polizeipraxis: Auf die Perspektive kommt es an. Jo Reichert im Gespräch mit Jens Broderius (19.03.2011). In: Feltes, Thomas (Hg.): Polizeiwissenschaft: von der Praxis zur Theorie. Frankfurt, M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, 49–56.
- Reichert, Jo / Schröder, Norbert (2003): Hermeneutisch-wissenssoziologische Polizeiforschung. In: Reichert, Jo / Schröder, Norbert (Hg.): Hermeneutische Polizeiforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 17–36.
- Remmo, Faraj (2010): Interkulturelle Öffnung in der Migrationsgesellschaft. Der Konstituierungsprozess des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Bielefeld. Hamburg: Kovač.

- Riehle, Eckart (Hg.) (2001): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung?. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rinn, Moritz / Wiese, Lena (2020): Politiken sozialer Mischung und die Produktivität von Rassismus im „gefährlichen Viertel“, *Geographica Helvetica* 75 (1), 23–36.
- Rittershofer, Christian (2007): *Lexikon Politik, Staat, Gesellschaft. 3600 aktuelle Begriffe von Abberufung bis Zwölfmeilenzone*. München: dtv.
- Rohrdantz, Lisa-Marie (2009): *Weis(s)heiten im postkolonialen Deutschland. Das Konzept des critical whiteness am Beispiel der Selbst- und Fremdwahrnehmung von Menschen afrikanischer Herkunft und Weißen Deutschen in Deutschland*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Rommelspacher, Birgit (1995): *Dominanzkultur: Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin: Orlanda-Frauenverlag.
- Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach: Wochenschau, 25–38.
- Rose, Nadine (2014): „Für 'nen Ausländer gar nicht mal schlecht“. Zur Interpretation von Subjektbildungsprozessen in Migrationsbiographien. In: Mecheril, Paul (Hg.): *Subjektbildung. Interdisziplinäre Analysen der Migrationsgesellschaft*. Bielefeld: transcript, 57–77.
- RUB (2023): *Kriminologie, Kriminalistik und Polizeiwissenschaft, Master 1-Fach - Studienangebot - Studium - Ruhr-Universität Bochum*, <https://studienangebot.rub.de/de/kriminologie-kriminalistik-und-polizeiwissenschaft/master-1-fach> (Abruf: 12.02.2023).
- Ruoff, Michael (2018): *Foucault-Lexikon. Entwicklung - Kernbegriffe - Zusammenhänge*, 4. aktualisierte und erweiterte Auflage. Paderborn: Fink.
- Salheiser, Axel (2022): *Natürliche Daten: Dokumente*. In: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer, 1507–1522.
- Salzborn, Samuel (2020): *Extremismus und / oder Demokratie?! Zur Kritik des Extremismuskonzepts*, *POLIS Wochenschau Verlag*, 24 (4), 7–10.
- Sarasin, Philipp (2016): *Das Kreuz mit dem #Kulturkreis. Geschichte der Gegenwart*, <https://geschichtedergegenwart.ch/das-kreuz-mit-dem-kulturkreis/> (Abruf: 08.12.2020).
- Sarasin, Philipp (2021): *#Foucault. Eine Spurensuche. Geschichte der Gegenwart*, <https://geschichtedergegenwart.ch/foucault/> (Abruf: 24.12.2021).
- Scheitza, Alexander (2021): *Interkulturelle Kompetenz bei der Feuerwehr: Herausforderungen und Perspektiven*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Scheitza, Alexander / Leenen, Wolf Rainer (2021): *Interkulturelle Kompetenz*. In: Scheitza, Alexander (Hg.): *Interkulturelle Kompetenz bei der Feuerwehr: Herausforderungen und Perspektiven*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 91–102.
- Schelske, Klaus (2002): *Impulsreferat: Die Clearingstelle Polizei und Ausländer*. In: *Stiftung SPI (Hg.): Sozialarbeit und Polizei zwischen Dialog und Abgrenzung. Dokumentation zur Fachtagung vom 30.03. bis 31.03.2000*. 62–63, https://www.stiftung-spi.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/veroeffentlichungen/srup_lebenslagen/clearingstelle_20_Doku_Fachtag_Sozialarbeit_und_Polizei_2000.pdf (Abruf: 01.12.2022).
- Scherschel, Karin (2006): *Rassismus als flexible symbolische Ressource: Eine Studie über rassistische Argumentationsfiguren*. Bielefeld: transcript.
- Schicht, Günter (2007): *Menschenrechtsbildung für die Polizei*. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

- Schindler, Sina (2021): Zunehmender (anti-asiatischer) Rassismus – Ursachen, Entwicklungen & Handlungsmöglichkeiten in der Schule. In: Hackethal, Svenja / Jeß, David / Klopsch, Tania K. / Schindler, Judith (Hg.): Creative Democracy. Gemeinsam Zukunft gestalten! Berlin/Jena: Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e. V., 40–46, https://www.creative-democracy.de/wp-content/uploads/2022/01/Creative-Democracy_Gemeinsam-Zukunft-gestalten.pdf#page=40 (Abruf: 11.01.2023).
- Schmitz, Carl August (1963): Kultur. Frankfurt a.M.: Akademische Verlagsgesellschaft.
- Schmitz, Lena (2015): Nationalkultur versus Berufskultur. Eine Kritik der Kulturtheorie und Methodik Hofstedes. Bielefeld: transcript.
- Schneider, Werner / Hirsland, Andreas (2005): Macht – Wissen – gesellschaftliche Praxis. Dispositivanalyse und Wissenssoziologie. In: Keller, Reiner / Hirsland, Andreas / Schneider, Werner / Viehöver, Willy (Hg.): Die diskursive Konstruktion von Wirklichkeit. Konstanz: UVK, 251–275.
- Schnell, Christiane / Schäfer, Christian (2019): Professionell (statt) repressiv? Akademisierung der Polizei zwischen Reflektivitätsgewinn und Sicherheitsillusionen, Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 28 (2), 78–90.
- Schnell, Rainer / Hill, Paul B. / Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung, 8. Auflage. München/Wien: Oldenbourg Verlag.
- Schroth, Kathrin / Fereidooni, Karim (2021): „Racial Profiling möchte ich da gar nicht groß negieren oder von der Hand weisen!“ Rassismus und Polizeiarbeit. Eine qualitative Studie zu rassismusrelevanten Erklärungs- und Handlungsmustern von Polizist*innen in NRW. In: Polizei & Wissenschaft (3), 39-52.
- Schulte, Wolfgang (2017): Entwicklung der Polizeiorganisation in der Bundesrepublik Deutschland. In: Stierle, Jürgen / Wehe, Dieter / Siller, Helmut (Hg.): Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft - Polizeipraxis. Wiesbaden: Springer, 23–47.
- Schultz, Tanjev (2021a): Einleitung: Schrecken ohne Ende – der NSU und seine Folgen. In: „Nationalsozialistischer Untergrund“ – Zehn Jahre danach und kein Schlussstrich. Stuttgart: Kohlhammer, 7–22.
- Schultz, Tanjev (2021b): Fahnder ohne Kompass – zur Rolle der Polizei. In: „Nationalsozialistischer Untergrund“ – Zehn Jahre danach und kein Schlussstrich. Stuttgart: Kohlhammer, 107–122.
- Schulz, André (2020): Wir und die Anderen? Transkulturelles Wissen für die Polizei. Das Hamburger Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) als „Best-PracticeModell“, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 17 (2), 70–84.
- Schulz, André (2022): Die Vermittlung transkulturellen Wissens in der Aus- und Fortbildung als wesentlicher Baustein gegen individuellen und strukturellen Rassismus in der Polizei. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.): Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer.
- Seebold, Elmar (Hg.) (2011): Kluge. Ethymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, 25. durchgesehene und erweiterte Auflage. Berlin/Boston: De Gruyter.
- Seier, Andrea (1999): Kategorien der Entzifferung: Macht und Diskurs als Analyseraster. In: Bublitz, Hannelore / Bührmann, Andrea D. / Hanke, Christine / Seier, Andrea (Hg.): Das Wuchern der Diskurse: Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults. Frankfurt a.M.: Campus, 75–86.

- Seng, Sebastian / Warrach, Nora (Hg.) (2020): Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA), https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschuere_RKOE_II_Screenversion_final.pdf (Abruf: 28.08.2021).
- Shooman, Yasemin (2015): Zur Debatte über das Verhältnis von Antisemitismus, Rassismus und Islamfeindlichkeit. In: Antisemitismus und andere Feindseligkeiten. Interaktionen von Ressentiments. Frankfurt a.M.: Campus, 125–156.
- Sigel, Julia (2009): Berufliche Identität von Polizisten mit Migrationshintergrund. In: Liebl, Karlhans (Hg.): Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 105–151.
- Singelstein, Tobias (2010): Polizisten vor Gericht – Strafverfahren wegen Körperverletzung im Amt, Bürgerrechte & Polizei/CILIP 95 (1), 55–62.
- Singelstein, Tobias (2014): Körperverletzung im Amt durch Polizisten und die Erledigungspraxis der Staatsanwaltschaften – aus empirischer und strafprozessualer Sicht, Neue Kriminalpolitik 26 (1), 15–27.
- Soeffner, Hans-Georg (1988): Kulturmythos und kulturelle Realität(en). In: Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Kultur und Alltag. Göttingen: Otto Schwartz, 3–20.
- Sow, Noah (2011a): Farbig/e. In: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast, 684–686.
- Sow, Noah (2011b): Schwarz. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast, 608–610.
- Spivak, Gayatri C. (1985): The Rani of Sirmur: An Essay in Reading the Archives, History and Theory 24 (3), 247–272.
- Spivak, Gayatri C. (1996): The Spivak reader: selected works of Gayatri Chakravorty Spivak. New York: Routledge.
- Staller, Mario S. / Körner, Swen (2021): Die Verantwortung des polizeilichen Einsatztrainings, Sozial Extra 45 (5), 361–366.
- Statistisches Bundesamt (2020): Migrationshintergrund, Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> (Abruf: 12.01.2023).
- Statistisches Bundesamt (2022): Ausländische Bevölkerung nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten von 2016 bis 2022, Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/rohdaten-auslaendische-bevoelkerung-zeitreihe.html> (Abruf 15.02.2023).
- Stielike, Laura (2017): Entwicklung durch Migration? Eine postkoloniale Dispositivanalyse am Beispiel Kamerun-Deutschland. Bielefeld: transcript.
- Strasser, Hermann / van den Brink, Henning (2005): Auf dem Weg in die Präventionsgesellschaft?, Aus Politik und Zeitgeschichte 46, 3–6.
- Stratmann, Wilhelm (2010): Interkulturelle Kompetenz in der Polizei NRW, https://www.braunschweig.de/leben/soziales/migration/angebote_projekte/ioe/iko_Vortrag_Feuerwehr_Stratmann.pdf (Abruf: 26.01.2020).

- Stratmann, Wilhelm / Keller, Christoph (2012): Merhaba, Privjet und guten Tag - Interkulturelle Kompetenz in der Polizei NRW. Zugleich ein Bericht aus 10 Jahren Erfahrungen Fortbildungsarbeit, http://www.wir-sind-bund.de/SharedDocs/CLS-DB/AnsprechpartnerExperten/532/stratmann-anlage%202.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 27.01.2020).
- Straub, Jürgen / Weidemann, Arne / Weidemann, Doris (Hg.) (2007): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Strauss, Anselm L. / Corbin, Juliet M. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz/ Psychologie Verlags Union.
- Strübing, Jörg (2014): Grounded Theory: zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Qualitative Sozialforschung, Wiesbaden: Springer VS.
- Supik, Linda (2017): Statistik und Diskriminierung. In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Gökçen Yüksel, Emine (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer, 191–207.
- Tagesspiegel (2017): Freche und provokative Schüler: Ausbilder klagt über Zustände an Berliner Polizeiakademie, Der Tagesspiegel Online, 2. November, <https://www.tagesspiegel.de/berlin/ausbilder-klagt-uber-zustande-an-berliner-polizeiakademie-5176528.html> (Abruf: 29.12.2022).
- Tamkin, Penny / Aston, Jane / Cummings, John / Hooker, Hulya / Pollard, Emma / Rick, Jo / Shepard, Elaine / Tackey, Nii Djan (2002): A Review of Training in Racism Awareness and Valuing Cultural Diversity Institute for Employment Studies, <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20130128103514/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/rdsolr0902.pdf> (Abruf: 15.07.2019).
- Telepolis (2022): Tödlicher Polizeieinsatz in Dortmund: Keine Chance für Mouhamed, Telepolis, 22. November, <https://www.heise.de/tp/features/Toedlicher-Polizeieinsatz-in-Dortmund-Keine-Chance-fuer-Mouhamed-7348409.html> (Abruf: 06.01.2023).
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Bielefeld: transcript.
- Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Berlin: Suhrkamp.
- Thériault, Barbara (2009): Die (V)ermittler: Anwerben von Polizisten mit Migrationshintergrund in Deutschland. In: Liebl, Karlhans (Hg.): Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 203–225.
- Thierbach, Cornelia / Petschick, Grit (2022): Beobachtung. In: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, 1563–1579.
- Thomas, Alexander (1996): Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, William Isaac / Thomas, Dorothy Swaine (1928): The Child in America: Behavior Problems and Programs. New York: Alfred A. Knopf.
- Tiefel, Sandra (2005): Kodierung nach der Grounded Theory lern- und bildungstheoretisch modifiziert: Kodierleitlinien für die Analyse biographischen Lernens, Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung 6 (1), 65–84.
- Töpfer, Eric / Peter, Tobias (2017): Analyse: Unabhängige Polizeibeschwerdestellen. Was kann Deutschland von anderen europäischen Staaten lernen?. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Truschkat, Inga (2008): Kompetenzdiskurs und Bewerbungsgespräche. Eine Dispositivanalyse (neuer) Rationalitäten sozialer Differenzierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tsianos, Vassilis S. / Karakayali, Juliane (2014): Rassismus und Repräsentationspolitik in der postmigrantischen Gesellschaft, Aus Politik und Zeitgeschichte (13–14), 33–39.

- Uske, Hans / Scheitza, Alexander / Düring-Hesse, Suse / Fischer, Sabine (Hg.) (2014): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele. Duisburg / Köln / Kreis Recklinghausen / Lünen / Mainz.
- Utlu, Deniz (2011): Migrationshintergrund. Ein methaphernkritischer Kommentar. In: Arndt, Susan / Ofuately-Alazard, Nadja (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast, 445–448.
- uwg (1975): Ausländer-Arbeitsgruppen haben sich bewährt, Polizeischau: Zeitschrift für die Berliner Polizei (5), 4–6.
- van Dyk, Silke (2010): Verknüpfte Welt oder Foucault meets Latour: Zum Dispositiv als Assoziation. In: Feustel, Robert / Schochow, Maximilian (Hg.): Zwischen Sprachspiel und Methode: Perspektiven der Diskursanalyse. Bielefeld: transcript, 169–196.
- Vanderheiden, Elisabeth / Mayer, Claude-Hélène (Hg.) (2014): Handbuch interkulturelle Öffnung: Grundlagen, best practice, tools. Göttingen Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Vera, Antonio / Jablonowski, Lara (2017): Organisationskultur der Polizei. In: Stierle, Jürgen / Wehe, Dieter / Siller, Helmut (Hg.): Handbuch Polizeimanagement: Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis. Wiesbaden: Springer, 475–491.
- Vertovec, Steven (2007): Super-diversity and its implications, *Ethnic and Racial Studies* 30 (6), 1024–1054.
- Vervecken, Dries / Hannover, Bettina (2015): Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children’s Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy, *Social Psychology* 46 (2), 76–92.
- Vice (2017): Sturmgewehre und Panzerwagen: Wie sich die deutsche Polizei militarisiert, <https://www.vice.com/de/article/evv39a/sturmgewehre-und-panzerwagen-wie-sich-die-deutsche-polizei-militarisiert> (Abruf: 07.11.2021).
- von Unger, Hella (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In: von Unger, Hella / Narimani, Petra / M’Bayo, Rosaline (Hg.): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Wiesbaden: Springer, 15–39.
- Wa Baile, Mohamed / Dankwa, Serena O. / Naguib, Tarek / Purtschert, Patricia / Schilliger, Sarah (Hg.) (2019): Racial Profiling: Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand. Bielefeld: transcript.
- Waddington, Paj (2011): Cop Culture. In: Newburn, Tim / Peay, Jill (Hg.): Policing Politics, Culture and Control: Essays in Honour of Robert Reiner. London: Hart Publishing, 89–110.
- Warnke, Ingo H. / Spitzmüller, Jürgen (2008): Methoden und Methodologie der Diskurslinguistik – Grundlagen und verfahren einer Sprachwissenschaft jenseits textueller Grenzen. In: Warnke, Ingo H. / Spitzmüller, Jürgen (Hg.): Methoden der Diskurslinguistik: Sprachwissenschaftliche Zugänge zur transtextuellen Ebene. Berlin: De Gruyter, 3–54.
- WDR (2020): „Gefährliche Orte“ in NRW: Regierung nennt Details, <https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/gefaehrliche-orte-100.html> (Abruf: 30.12.2020).
- Weber, Max (1968): Methodische Schriften, Studienausgabe. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Weis, Stefan (2005): Präsentation der Erfahrungen und Ergebnisse des Modellprojekts: Erfahrungen aus Berlin. Fachkonferenz „Polizeidienststellen und Moscheevereine: Prävention, Kooperation, interkulturelle Kompetenz“ Stuttgart, <http://www.bpb.de/system/files/pdf/KM5E2B.pdf> (Abruf: 22.01.2020).
- Weis-Dalal, Martina (2021): Rechtspraxis in einer globalisierten Lebenswelt: Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Juristen. Wiesbaden: Springer.

- Weiß, Anja (2013): Rassismus wider Willen: Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weißmann, Martin (2023): Organisiertes Misstrauen und ausdifferenzierte Kontrolle: Zur Soziologie der Polizei. Wiesbaden: Springer.
- West, Candace / Zimmerman, Don H. (1987): Doing gender, *Gender & society* 1 (2), 125–151.
- Wiese, Heike (2012): Kiezdeutsch: Ein neuer Dialekt entsteht. München: C.H.BECK.
- Wilz, Sylvia Marlene (2012): Die Polizei als Organisation. In: Apelt, Maja / Tacke, Veronika (Hg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 113–131.
- Winckel, Änneke (2002): Antiziganismus. Rassismus gegen Sinti und Roma im vereinigten Deutschland. Münster: Unrast.
- Winter, Martin (1998): Politikum Polizei: Macht und Funktion der Polizei in der Bundesrepublik Deutschland. Münster: Lit.
- Winter, Martin (2003): Metamorphosen des staatlichen Gewaltapparates: Über die Entwicklung von Polizei und Militär in Deutschland, *Leviathan* 31 (4), 519–555.
- Wiseman, Richard L. / Koester, Jolene (Hg.) (1993): Intercultural Communication Competence. Los Angeles: SAGE.
- Wolff, Stephan (2010): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen als lose gekoppelte Systeme und organisierte Anarchien. In: Klatetzki, Thomas (Hg.): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 285–335.
- Wrana, Daniel / Lange, Antje (2007): An den Rändern der Diskurse. Jenseits der Unterscheidung diskursiver und nicht-diskursiver Praktiken, *Forum Qualitative Sozialforschung* 8 (2), Art. 20.
- Yildiz, Erol (2019): Postmigrantische Lebensentwürfe jenseits der Parallelgesellschaft. In: Böttcher, Alexander / Hill, Marc / Rotter, Anita / Schacht, Frauke / Wolf, Maria A. / Yildiz, Erol (Hg.): Migration bewegt und bildet: kontrapunktische Betrachtungen. Innsbruck: Innsbruck University Press.
- Zeit online (2020): Diskriminierung: So schnell wird man zum Clan-Kriminellen, *Zeit Online*, 26. Mai, <https://www.zeit.de/gesellschaft/2020-05/diskriminierung-clan-kriminalitaet-razzien-polizei-rassismus/komplettansicht> (Abruf: 05.01.2021).
- Zeit online (2023): Polizeigewalt in Deutschland: Ruf nie die Polizei, *Zeit Online*, 16. Januar, <https://www.zeit.de/gesellschaft/2023-01/polizeigewalt-mouhamed-drame-dortmund-opfer/komplettansicht> (Abruf: 16.01.2023).
- Ziai, Aram (2007): Globale Strukturpolitik? Die Nord-Süd-Politik der BRD und das Dispositiv der Entwicklung im Zeitalter von neoliberaler Globalisierung und neuer Weltordnung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Zick, Andreas (2021): Menschenfeindlicher Rassismus und Ungleichwertigkeitszuschreibungen. In: Zick, Andreas / Küpper, Beate (Hg.): Die geforderte Mitte: rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21 Bonn: Dietz, 141–171.
- Zick, Andreas / Küpper, Beate (Hg.) (2021): Die geforderte Mitte: rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Bonn: Dietz.
- ZuRecht (2023): ZuRecht. Die Polizei in der offenen Gesellschaft. Arbeitsbereich: Wissen und Information, <https://www.projekt-zurecht.de/arbeitsbereiche/wissen-und-information/> (Abruf: 24.02.2023).

Transkriptionsnotation

(.)	Mikropause
(1), (2), ...	Pause in Sekunden
[...]	Auslassungen
[ein Projekt]	Anonymisierung
//mhm//	Rezeptionssignal der Interviewerin / des Interviewers
gelauf/	Wort- oder Satzabbruch
so=nen	zusammengezogene Wörter
MENSCH	Betonung
@standardmäßiges@	lachend gesprochen
<lacht>, <räuspert sich>	Außer- bzw. parasprachliche Handlungen
<Verkehrslärm>	deutliche Störgeräusche
(unv. #00:05:30#)	unverständlicher Redebeitrag (mit Zeitstempel)

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Diese Dissertation wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt und liegt auch als Print-Version vor.

DOI: 10.17185/duepublico/78739

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20230803-172812-7



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 Lizenz (CC BY-NC-ND 4.0) genutzt werden.