

Rassismus innerhalb der Polizei?

Fragen an Monika Weinmann, Landespfarrerin für Polizeiseelsorge

Seit im September die Beteiligung von Mitarbeitenden der Polizei NRW an rechtsextremen Chatgruppen öffentlich geworden ist, reißt die Debatte um Rechtsradikalismus und Rechtsextremismus, um Rassismus und Diskriminierung in der Praxis der Polizei nicht ab. Zivilgesellschaftliche Gruppen, die sich in der Antidiskriminierungs- und Antirassismuserfahrung engagieren, um von Diskriminierung und Rassismus betroffene Menschen zu vertreten und zu beraten, weisen schon viel länger auf die Problematik aus Betroffenenperspektive hin.

Gibt es Rassismus in der Polizei?

Diese Frage stellen wir Monika Weinmann, die als Polizeiseelsorgerin für das PP Köln zuständig. Sie arbeitet zudem gemeinsam mit Polizeivertreten im Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung mit, ein Bündnis von Organisationen, die sich gegen Rassismus und Diskriminierung und für Chancengleichheit aller Kölnerinnen und Kölner engagieren.

Frau Weinmann, einer Ihrer persönlichen Schwerpunkte ist die Antidiskriminierungsarbeit. Welche Gründe führten Sie zu diesem Engagement? Und wie erleben Sie die Arbeit der Polizei in diesem Zusammenhang?

Die Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus als einer speziellen Form von Diskriminierung ist meines Erachtens eine der wichtigsten gesamtgesellschaftlichen Querschnittsaufgaben in Deutschland. Angesichts der zunehmenden Diversität in der Gesellschaft erstarken nationalistische und rechtspopulistische Bewegungen, rassistische Hetze und Gewalt nehmen zu. Menschenfeindliche Einstellungen manifestieren sich in verschiedenen Ideologien der Ungleichwertigkeit und damit verbundenen Vorurteilen, die tief in der Mitte unserer Gesellschaft verankert sind und die Funktion haben, soziale Hierarchien herzustellen bzw. aufrechtzuerhalten.

Polizei steht mitten in diesem gesellschaftlichen Spannungsfeld vor der Herausforderung, für öffentliche Sicherheit und Ordnung in Ausrichtung auf Frieden und Freiheit, Menschenwürde und Gerechtigkeit einzustehen und dem Recht jedes Einzelnen in Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols zur Durchsetzung zu verhelfen. Die Organisation Polizei als Ganzes, aber auch jeder Einzelne ist vor die zentrale Frage gestellt, nach welchen moralisch-ethischen Maximen dieser anspruchsvolle, konflikträchtige und immer im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehende Beruf ausgeübt werden soll. Diese Maximen stehen im Zusammenhang mit Rassismuserfahrungen betroffener Bürgerinnen und Bürger besonders deutlich auf dem Prüfstand.

Im Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung, in dem auch Polizei vertreten ist, prallen zum Beispiel häufig Polizeiperspektive und Wahrnehmung der Betroffenen unversöhnlich aufeinander. Ich halte es für wichtig, hier zu vermitteln und den Dialog zu fördern, denn einerseits brauchen alle Bevölkerungsgruppen in bestimmten Situationen den Schutz durch Polizei und andererseits ist Polizei langfristig auf das Vertrauen (möglichst) aller Bevölkerungsgruppen angewiesen.

Was sagen Sie zu den Vorwürfen, die Polizei sei rassistisch oder wende ein so genanntes Racial Profiling an?

Weder ist die Polizei rassistisch, noch sind alle Polizist*innen Rassist*innen! Im Gegenteil: Es ist die beste deutsche Polizei, die wir je hatten, und eine der besten in der Welt: von demokratischen Werten durchdrungen, demokratisch kontrolliert, bestens ausgebildet, menschenrechtsgebildet, auf Deeskalation geschult, professionell, zivil und bürgernah. Das ist eine Errungenschaft, die es zu schützen und zu schätzen gilt!

Polizistinnen und Polizisten halten ihre Knochen hin für eine offene Gesellschaft. Sie tun ihren Dienst ganz überwiegend respektvoll, gesetzestreu und erfolgreich. Diese Polizei hat unseren Respekt und unser Vertrauen verdient!

Gleichzeitig müssen wir davon ausgehen, dass sich in der Polizei ähnliche bewusste und überwiegend unbewusste rassistische Denkmuster finden wie in der Gesamtgesellschaft. Nur wirken sich diese Denkmuster stärker aus, da der Polizeiberuf mit Eingriffsbefugnissen, also mit Machtmitteln verbunden ist.

Meines Erachtens ist es wichtig, die aktuelle Debatte nicht auf Rechtsextremismus bzw. Rassismus als bewusste Haltung einzelner Polizist*innen zu verengen! Wirkmächtig für Betroffene sind eben auch die unbewussten Einstellungen. Und da brauchen alle Angehörigen der weißen Mehrheitsgesellschaft deutlich mehr Bewusstheit und Sensibilität.

Aus Sicht von Polizist*innen wird das Problem des Rassismus vor allem von linken Politikern und Medien „künstlich herbeigeredet“? Was sagen Sie dazu?

Vielleicht ist das die Sicht einiger, vielleicht auch vieler, aber sicher nicht aller Polizist*innen. Leider gelingt uns ein konstruktiver Dialog über Rassismus in Polizei und Gesellschaft zurzeit nicht, sondern (fast) immer nur ein klares „Ja, gibt es“ oder „Nein, gibt es nicht“ mit der entsprechenden Verwerfung der Gegenposition.

Das liegt m.E. daran, dass wir in Deutschland kein gemeinsames Verständnis von Rassismus haben. Soll heißen: Wenn der Rassismusvorwurf persönlich oder für die Polizei rigoros und empört zurückgewiesen wird, hat das vor allem damit zu tun, dass Rassismus mit Aufmärschen von pöbelnden Glatzen und Neonazis verbunden, also als rechtsextremes Randphänomen eingeordnet wird.

Wenn dieser Vorwurf in diesem Verständnis Polizei trifft, dann muss das natürlich deutlich abgewiesen werden. Denn in der Polizei ist kein Platz für Rechtsextremisten. Wenn extremistische Umtriebe in der Polizei bekannt werden, dann werden die Beteiligten konsequent disziplinarrechtlich und/oder strafrechtlich sanktioniert, wie wir es gerade bei den Chatgruppen erlebt haben und noch erleben. Damit ist es aber, wie eben schon gesagt, nicht getan! Rassismus hat viele Gesichter und ist eben kein rechtsextremes Randphänomen. So lange wir das nicht klar haben, geht die polizeiliche wie gesellschaftliche Diskussion bzw. Konfrontation am Kern des Problems vorbei. Wir alle sind das Problem! Wir alle verfügen über ein bewusstes, meist unbewusstes rassistisches Wissen, das aus Vorurteilen, Stereotypen oder Vorstellungen über „Anderer“ besteht. Es ist ein zutiefst menschliches Phänomen und deshalb so alt wie die Menschheit selbst, zwischen „uns“ und „den Anderen“ zu unterscheiden. „Wir“ sind dann zum Beispiel zivilisiert, modern und anständig, „die Anderen“ aber sind unzivilisiert, rückständig und kriminell ... „Wir“ – und damit meine ich in unserem Fall die *weiße* Mehrheitsgesellschaft – wir verfügen über einen gesellschaftlichen Status und über Privilegien, die

andere so nicht haben. Wer das nicht wahrhaben will, sollte sich ernsthaft mit Menschen beschäftigen, die eigene Rassismuserfahrungen haben!

Wenn bestimmte ethnische Gruppierungen bestimmte Formen von Straftaten begehen, wie sollte die Polizei sich dann verhalten, um dem Vorwurf des Racial Profiling zu entgehen?

Die entscheidende Frage ist immer, ob der polizeiliche Zugriff erfolgt, weil jemand eine verdächtige Handlung setzt oder weil aufgrund seines Aussehens angenommen wird, dass er es tut. Es muss garantiert sein, dass zum Beispiel der Drogendealverdacht dann zum Zugriff führt, wenn sich jemand wie ein Drogendealer verhalten hat. Dabei hilft das über Jahre erworbene polizeiliche Erfahrungswissen. Wenn ich als Polizistin vorab weiß, dass ich einen Schwarzen Drogendealer suche, werde ich nicht *weiße*, sondern Schwarze Menschen kontrollieren – selbstverständlich nicht allein aufgrund der Hautfarbe, sondern nur dann, wenn sie sich gleichzeitig wie Drogendealer verhalten.

Das Beispiel zeigt jedoch, dass im Polizeibereich die Diskussion um Rassismus durch die Tatsache erschwert wird, dass sich in der polizeilichen Alltagserfahrung auf der Straße immer wieder bestimmte Deliktsformen mit bestimmten Menschengruppen verbinden. Dann wirkt polizeiliches Handeln womöglich wie Racial Profiling, obwohl es das im konkreten Fall nicht ist. Hier muss die Polizei mehr Aufklärungsarbeit leisten, denn im öffentlichen Diskurs wird Rassismus häufig mit notwendiger Überprüfung vermischt. Auch erleben Kolleginnen und Kollegen regelmäßig, zu Unrecht als Rassisten oder als Nazis beschimpft zu werden, was auf Dauer belastend ist und die Dialogbereitschaft einschränkt. Auf diese schwierige Gemengelage bereitet der Bachelorstudiengang intensiv vor. Tatsächlich aber wird sich erst im Polizeidienst zeigen, wie resilient Polizist*innen gegenüber der permanenten Konfrontation mit Abgründen des Menschlichen sind bzw. ob und wie sich ihr Welt- und Menschenbild verändert und wie sie mit den häufigen Beschimpfungen und Schuldzuweisen zurechtkommen.

Kann Rassismus auch als eine „Folge“ des Polizeialltags in manchen Spezialfeldern angesehen werden? Dass Polizist*innen immer wieder dieselben Täter treffen, die nicht selten von Gerichten wieder laufen gelassen werden - kann das wütend machen und zu einer Art Verschiebung der Sichtweise führen? Was kann man dagegen tun?

Zumindest besteht die Gefahr. Aus meiner Erfahrung gibt es etliche Kolleginnen und Kollegen, die frustriert sind, die sich als ohnmächtig erleben, weil sie zum Beispiel das Drogenproblem nicht nachhaltig lösen können und weil die Justiz nicht die Strafen verhängt, die aus polizeilicher Perspektive angemessen wären. Es ist polizeiliche Führungsaufgabe, Räume zu schaffen, um mit Gefühlen wie Ohnmacht, Angst, Aggressionen, Rachefantasien etc. produktiv umzugehen, um überschießende Gewaltanwendung zu verhindern. Und auch, um immer wieder die eigene Rolle klar zu kriegen, die sich aus dem guten Grund der Gewaltenteilung von der des Richters/der Richterin unterscheidet.

Zudem erachte ich die Einführung eines Rotationsprinzips für sinnvoll, wenn sich Kolleginnen und Kollegen über einen langen Zeitraum in hochproblematischen Stadtteilen immer wieder mit den gleichen Bevölkerungsgruppen auseinandersetzen haben. Denn dann wird das Risiko, Vorurteile und Stereotypen auszubilden, deutlich größer. Dann mag es sein, dass polizeiliches Erfahrungswissen von unhinterfragten Verdachtschöpfungsrastern durchzogen ist, die rassistisch sind oder zumindest rassistisch wirken und polizeilichen Erfolg dann eher verhindern. Und natürlich wäre es wünschenswert,

dass die Förderung einer Rassismus kritischen Haltung nicht nur dem Studium vorbehalten bleibt, sondern vor allem berufsbegleitend in der polizeilichen Fortbildung verankert ist. Denn die Herausforderung des Polizeiberufs beginnt selbstverständlich mit der Praxis und die Belastungen und Fallstricke zeigen sich oft erst nach Jahres des Dienstes.

Kommen bereits rassistisch eingestellte Menschen bewusst zur Polizei?

Nein, explizit rassistisch eingestellte Menschen werden in aller Regel das polizeiliche Auswahlverfahren nicht überstehen. Die Studierenden, die ich erlebe, sind vielleicht im Durchschnitt wertkonservativer als die in anderen Studiengängen, und sie sind durchweg in eher gehobenen sozialen Milieus aufgewachsen, in denen die Anerkennung von Normen und Werten, die das gesellschaftliche Zusammenleben regeln, selbstverständlich ist.

Die meisten haben sich noch nie auf dem Schulhof oder an anderen Orten geprügelt, sie sind alles andere als gewaltaffin. Diese jungen Menschen kommen dann in berufliche Zusammenhänge, in denen Normenankennung eher die Ausnahme als die Regel ist und verschiedenen Formen von Gewalt zur alltäglichen Interaktion gehören. Sie müssen diese Milieus erst kennenlernen und Formen von Kommunikation entwickeln, um möglichst deeskalierend, aber auch selbstbewusst und durchsetzungsfähig wirken zu können. Das ist keine leichte Aufgabe!

Und zusammenfassend: Was kann die Organisation Polizei tun, um in Bezug auf Rassismus vorbeugen?

Ich bin davon überzeugt, dass an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung viel getan wird, um Studierende auf eine solide Wertebasis zu stellen. Und diese Wertebasis ist es, die Polizist*innen wie alle Menschen widerstandsfähig macht gegen autoritäre Versuchungen und einfache Antworten auf komplexe Herausforderungen.

Gleichzeitig braucht es eine Weiterentwicklung der Organisationskultur der Polizei in Richtung einer noch offeneren Diskussions- und Fehlerkultur, so dass in Zukunft kritische Anfragen an Polizei nicht reflexhaft als Generalverdacht gegen alle Polizistinnen und Polizisten verstanden und damit abgewehrt werden.

In dieser Polizei gäbe es dann selbstverständlich auch nach dem Studium berufsbegleitend offene Räume zur Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsrolle, im besten Falle eine das ganze Polizeileben begleitende Berufsrollenreflexion, wie dies auch in anderen Berufen, die mit Menschen zu tun haben, zum Beispiel in Form von berufsbegleitender Supervisionsverpflichtung üblich ist.

Teile des Textes stammen aus einem Interview, das Barbara Siemes für die STIFUNG POLIZEISELSORGE mit Landespfarrerin Monika Weinmann geführt hat, zuständig für die Behörden in Köln, Rhein-Erft-, Rhein-Sieg-, Rheinisch-Bergischer und Oberbergischer Kreis