

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Abteilung: Duisburg/ Studienort a.d.Ruhr

Studienabschnitt: HS 3

Fachbereich: Polizei

Modul: Thesis

Erstgutachterin: Dr. Elena Isabel Zum-Bruch

Zweitgutachter: Christoph Decker

Bachelorarbeit

Förderungsfaktoren des Ethnic Profiling

Samuel Heuer

■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■

E-Mail: samuel.heuer@studium.hspv.nrw.de

Einstellungsbehörde: PP Düsseldorf

Abgabedatum: 11.05.2020

Kurs: MH 17/51

Einstellungsjahrgang: 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	1
2. Begriffsbestimmung und Forschungsstand	4
3. Einflussfaktoren.....	12
3.1 Self-Fulfilling-Prophecy	16
3.2 Cop Culture	17
3.3 Organisationale Einflussfaktoren	19
4. Diskussion	24
5. Fazit	33
6. Literaturverzeichnis	36
7. Anhang	39

1. Einführung

Die Gleichbehandlung verschiedener Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und Kulturen, stellt in vielen europäischen Ländern auch im Jahr 2020 noch eine große gesellschaftliche Hürde dar. Deutschland arbeitet seit Beginn der “Flüchtlingskrise” 2015 konstant daran, zugewanderte Menschen jeglicher Herkunft zu integrieren. Gerade hierbei spielt der Staat mit seinen Institutionen eine Schlüsselrolle.

Doch was passiert, wenn eine dieser Institutionen ihren schützenden Charakter missachtet und durch ihre Akteure der Gesellschaft das Bild einer “Zweiklassen Gesellschaft” vermittelt? Der Vorwurf, dass die Polizei in ihrer Alltagsarbeit bestimmte Personen und/oder Bevölkerungsgruppen, die einer Minderheit angehören, unfair, ungleich oder gar ungesetzlich behandelt, ist so alt wie die Polizei selbst (vgl. Behr, 2019, S. 1). Auch im Jahr 2020 scheinen Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit in der Öffentlichkeit noch “Tabuthemen” darzustellen, obwohl sie der Gesellschaft präsent sein sollten.

An dieser Stelle soll der Begriff des Racial/Ethnic Profiling etwas näher erläutert werden. Hierbei geht es darum, unveränderliche Merkmale, die das äußere Erscheinungsbild eines Menschen prägen, als Entscheidungsgrundlage für polizeiliche Maßnahmen wie Personenkontrollen heranzuziehen (Cremer, et al., 2017, S. 405).

Ein solches Verhalten stellt eine Verletzung des Artikel 3 Abs. 3 GG dar. Diese Form von Ungleichbehandlung aufgrund phänotypischer Erscheinungsmerkmale, verstößt gegen das Verbot der rassistischen Diskriminierung (Cremer, et. al, 2017, S. 406).

Dieses belastende Diskriminierungserlebnis führt bei den Betroffenen zu einem Gefühl der Ohnmacht und kann ihnen das Gefühl geben ein Bürger „zweiter Klasse“ zu sein. Dadurch können frustrationsbedingte Trotzreaktionen oder Aggressionen hervorgerufen werden. Daraus resultiert, dass Polizeibeamte sich in ihrer Fokussierung bestätigt fühlen und ihr

„Profiling“ verschärfen. Folglich entsteht noch mehr Frustration bei den Betroffenen und es beginnt ein Teufelskreislauf, der im weiteren Verlauf zu Desintegration, Segregation und einer Entwicklung von Feindbildern führen kann (Schicht, 2013, S. 34).

Die gesellschaftliche Relevanz und die Tragweite der Auswirkungen des Ethnic Profiling, geben Anlass dazu, dieses Phänomen genauer zu untersuchen. Aus diesem Grund befasst sich die vorliegende Arbeit mit Förderungsfaktoren des Ethnic Profiling. Hierbei wird der Blick auf den Einfluss von Stereotypisierung, die Wirkungsweise der sog. „Cop Culture“ und die Tragweite organisationaler Einflussfaktoren gerichtet. Aufgrund des beschränkten Umfangs dieser Arbeit wird sich auf die wesentliche Literatur bzgl. der Förderungsfaktoren des Ethnic Profiling konzentriert.

In der vorliegenden Arbeit soll nicht geklärt werden, ob Ethnic Profiling in Deutschland gelebte Praxis darstellt oder nicht. Sie soll anknüpfend an den Bericht der ECRI 2020 (mit den Empfehlungen für Deutschland) Ethnic Profiling thematisieren und mögliche Förderungsfaktoren untersuchen, die Bestandteil einer Studie zum Ethnic Profiling sein könnten. Die Untersuchung soll helfen, das oben beschriebene Phänomen in seiner Struktur besser zu verstehen. Der Inhalt dieser Arbeit soll und kann aufgrund der gewählten Forschungsmethode und des begrenzten Umfangs, keine neuen Erkenntnisse zum Ethnic Profiling liefern. Die Ergebnisse der bisherigen Forschung zu diesem Phänomen, werden in dieser Arbeit zusammengeführt. Das ermöglicht es den Einfluss der verschiedenen Faktoren aus unterschiedlichen Blickwinkeln darzustellen.

Das primäre Ziel dieser Arbeit liegt in der Thematisierung eines vermeintlichen Tabuthemas. Außerdem soll geklärt werden, ob die oben genannten Faktoren die Entstehung von Ethnic Profiling begünstigen oder nicht. Die Adressaten dieser Arbeit sollen bestenfalls dazu angeregt werden, Verhalten in Bezug auf Ethnic Profiling zu reflektieren. Hierbei spielt es zunächst keine Rolle, ob es sich um das Verhalten anderer, oder das eigene Verhalten handelt.

Außerdem soll sie Erkenntnisse liefern, aus denen bestehende Maßnahmen zur Bekämpfung des Ethnic Profiling optimiert werden können.

Da in dieser Arbeit weiterführend nicht nur der Begriff der "Rasse" als Kriterium für Profiling thematisiert wird, sondern auch auf Begriffe wie Ethnizität, Religion etc. eingegangen wird, wird in dieser Arbeit das eingebürgerte Synonym „Ethnic Profiling“ verwendet (vgl. Gottschlag, 2017, S. 12). Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass der Begriff „Polizisten“ in dieser Arbeit nicht stellvertretend für die gesamte Institution und ihr Personal verwendet wird, sondern sich nur auf Personen innerhalb der Polizei bezieht, die durch ihr Verhalten den Verdacht des Ethnic Profiling begründen. Der Begriff MH-Polizist*innen steht in dieser Arbeit für Polizist*innen mit Migrationshintergrund.

Die Gliederung dieser Arbeit erstreckt sich über fünf Kapitel. Der erste Teil widmet sich der terminologischen Klärung. Nachdem die Begriffe Racial und Ethnic Profiling definiert, voneinander abgegrenzt und in Bezug zur aktuellen Rechtsprechung gebracht werden, wird im zweiten Kapitel dieser Arbeit der Forschungsstand aufgeführt. Im Fokus des dritten Kapitels steht die Untersuchung möglicher Einflussfaktoren und Ursachen des Ethnic Profiling. Es werden mögliche Ursachen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene dargestellt. Gegenstand der Untersuchung ist der Einfluss von Stereotypisierung und Vorurteilen. Als Sonderform von kognitiven Verzerrungen wird die „Self-Fulfilling-Prophecy“ erläutert. Abschließend wird die Wirkungsweise der Cop Culture und die Tragweite organisationaler Einflussfaktoren in Bezug auf Ethnic Profiling dargestellt.

Nach Erläuterung möglicher Einflussfaktoren erfolgt eine zusammenfassende Interpretation der erzielten Untersuchungsergebnisse. Abschließend werden die bereits interpretierten Untersuchungsergebnisse in einem Fazit zusammengefasst.

2. Begriffsbestimmung und Forschungsstand

Neben dem Begriff des Ethnic Profiling hat sich auch der Begriff „Racial Profiling“ etabliert. Die Verengung dieser Begriffsbezeichnung in der kriminologischen Debatte ist nicht ganz unproblematisch. Der grundsätzliche Zusammenhang zwischen dem Rassismus bzgl. der Nation und polizeilicher Prävention gerät hierdurch aus dem Blickfeld. „Racial Profiling is the use of race or ethnicity, or proxies thereof, by law enforcement officers as a basis for Judgment of criminal suspicion“ (Glaser 2015, S. 3). Mit dieser Definition werden zwei problematische Tendenzen der Debatte aufgezeigt. Der Verweis auf „law enforcement officers“ führt zu einer Individualisierung des Problems. Hierbei sollen die rassistischen, bewussten, aber auch unbewussten Vorurteile nicht nur Racial Profiling definieren, sondern gleichzeitig erklären (ebd. 2017). Der überindividuelle, grundsätzliche Zusammenhang von Rassismus und Prävention wird somit außer Acht gelassen.

Des Weiteren könnte aus dieser Definition geschlussfolgert werden, dass Racial Profiling nur dann vorliegt, wenn die Verdachtsmomente sich allein aus Rasse und Ethnie generieren. Zugespielt wird damit unterstellt, dass die Polizei bei der Auswahl von zu kontrollierenden Personen, neben beispielsweise der Hautfarbe ein weiteres Kriterium anlegen muss, um Racial Profiling auszuschließen.

Die bereits oben aufgeführten Schwächen dieser Definition führen dazu, dass in der Politik, Öffentlichkeit und in der Kriminologie angenommen wird, dass Racial Profiling ein institutionelles Problem darstellt. Dieses Problem liegt dann vor, wenn durch die Polizei nachweislich mehr „people of colour“ kontrolliert werden als hellhäutige Menschen. (Belina, 2016, S. 132-134).

Repräsentiert dieses Problem das Ergebnis von „institutionellem Rassismus“? Da eine detaillierte Betrachtungsweise dieses Begriffes den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, werden lediglich zwei Wirkmechanismen des institutionellen Rassismus aufgeführt, um die Abgrenzung von Racial Profiling zu Ethnic Profiling zu ermöglichen.

Um die Institutionalisierung von Rassismus zu beschreiben, erklärte Robert Miles zwei Wirkmechanismen. Laut ihm wird die ursprüngliche Bedeutung eines explizit rassistischen Diskurses umgewandelt, indem sie auf andere Wörter übertragen wird (vgl. Miles, 1991, zitiert in Bartel, Liebscher & Remus, 2012, S. 67) So erfolgt im Deutschen eine Verschiebung von „Rasse“ auf „Ethnie“ oder „Kultur“, um den biologisch verpönten Begriff zu ersetzen. Daraus resultiert eine Form des Rassismus, welche nicht mehr als Rassismus bezeichnet wird (vgl. Attia, 2013 zitiert in Bartel, Liebscher & Remus 2012, S. 367).

Ist Ethnic Profiling die neue Bezeichnung des institutionellen Rassismus? Um dieser Frage nachzugehen, wird auf die Ausführungen der ENAR zurückgegriffen. Das Europäische Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) schlägt aufgrund der Komplexität dieses Themas, eine den Gesamtkontext des Racial Profiling erweiternde Definition vor:

„Ethnisches Profiling bedeutet, dass Mitarbeiter der Polizei- und Ordnungsbehörden ihr Handeln, soweit es in ihrem Ermessen steht, auf verallgemeinernde Kriterien wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion und nationale Herkunft einer Person, statt auf ihr Verhalten und objektive Beweise als Verdachtsmomente gründen. Das gilt ggf. auch für Situationen, in denen die Strategien und Praktiken dieser Behörden, obwohl sie eigentlich weder insgesamt noch teilweise im Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Rasse, nationale Herkunft oder Religion bestimmter Gruppen festgelegt wurden, sich trotzdem auf diese Gruppen innerhalb der Bevölkerung unverhältnismäßig stark auswirken, ohne dass sich dies durch die legitimen Ziele und Ergebnisse der Strafverfolgung rechtfertigen lässt“ (ENAR 2009, S. 3).

Im Gegensatz dazu steht eine 2007 erarbeitete Definition der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI). Sie beschreibt Ethnic Profiling „als ohne objektive Begründung erfolgende polizeiliche Berücksichtigung von Merkmalen wie Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft im Rahmen von

Kontrollen, Überwachungen oder Ermittlungen” (ECRI, 2007 zitiert in Behr, 2017, S. 13).

Aus beiden Definitionen geht hervor, dass Ethnic Profiling den Rahmen möglicher Diskriminierung erweitert und neben der Rasse auch weitere Kriterien berücksichtigt, um Diskriminierung festzustellen. Sie betonen beide das Fehlen von objektiven Verdachtsmomenten.

Ergänzt werden diese Definitionen durch die Ausführungen von Schicht (2012, S. 32). Aufgrund der unterschiedlichen Erscheinungsformen spricht Schicht von vier Varianten des Ethnic Profiling:

Sollten Beamte, egal ob bewusst oder unbewusst, körperliche Merkmale zum Anlass einer polizeilichen Maßnahme bestimmen und zeitgleich über weitere Gründe der Verdachtsschöpfung verfügen (polizeiliche Kriminalstatistik, Täterhinweise, Dienst erfahrung), kann von einem dominanten Ethnic Profiling gesprochen werden. Hierbei beruht der ausschlaggebende Faktor auf den ethnischen Merkmalen. Es ist unerheblich, ob dieser Umstand den einschreitenden Beamten bewusst ist oder nicht. Beamte verfügen über viele Möglichkeiten andere Gründe vorzubringen, die rückblickend eine polizeiliche Maßnahme rechtfertigen. Erst im Rahmen der polizeilichen Maßnahme wird nach weiteren Verdachtsmomenten gesucht, welche im Nachhinein zur sachlichen Begründung herangezogen werden. Aus diesem Grund ist diese Form des Ethnic Profiling besonders schwer nachzuweisen.

Beim unterschweligen Ethnic Profiling hingegen wird das Handeln der Beamten unbewusst durch Vorurteile beeinflusst. Aus Sicht der Beamten, erfolgt die polizeiliche Maßnahme aus angemessenen polizeilichen Gründen.

Eine weitere Variante stellt das vermeintliche Ethnic Profiling dar. Es beschreibt die Fälle, in denen die Betroffenen aufgrund einer Fehlinterpretation der Situation, Ethnic Profiling annehmen. So ist es beispielsweise möglich, dass der etwas unfreundliche Gesichtsausdruck eines von Zahnschmerzen geplagten Beamten als Antipathie interpretiert wird.

Sollten Betroffene bewusst Ethnic Profiling als Vorwurf nutzen, um sich der nach einer begangenen Rechtsverletzung drohenden Sanktion zu entziehen, handelt es sich um behauptetes Ethnic Profiling (vgl. Schicht, 2013, S. 32).

Forschungsstand

Aufgrund eines Mangels an wissenschaftlichen Untersuchungen lassen sich kaum Aussagen zum quantitativen und qualitativen Umfang des Ethnic Profiling bei der Polizeiarbeit in Deutschland treffen (Schicht, 2012, S. 34).

Es gibt jedoch eine Vielzahl an Arbeiten, die sich mit institutionellem Rassismus und polizeilicher Fremdenfeindlichkeit befassen, wodurch es ermöglicht wird, treibende Faktoren von Ethnic Profiling herauszulesen und Parallelen zum Ethnic Profiling als polizeiliche Form der Diskriminierung darzustellen.

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz hat 2019 die Lage in Deutschland zu diesen Themen untersucht und hat daraus resultierend Empfehlungen ausgesprochen. Es soll durch die Polizeibehörden des Bundes und der Länder der Auftrag erteilt werden, eine Studie zum Racial/Ethnic Profiling durchzuführen. Das Ziel ist es, basierend auf dieser Studie Maßnahmen zu entwickeln die zu einer Beendigung des bestehenden Racial/Ethnic Profiling führen. Es sollen auch Maßnahmen zur nachhaltigen Unterbindung dieser Problematik entwickelt werden (ECRI, 2020).

Diese Literaturarbeit untersucht diverse Arbeiten, die sich mit Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und dem Einfluss von organisationssoziologischen Prozessen auf Verhalten von Individuen beschäftigen. Sie soll mögliche Förderungsfaktoren von Ethnic Profiling thematisieren und aus einem anderen Blickwinkel heraus beleuchten.

“Polizeikultur” von Rafael Behr erschien 2006 und beschreibt die Entwicklung der Polizei in einer multikulturellen Gesellschaft. Themen dieser Veröffentlichung sind neben der Internationalisierung von Polizeiarbeit die Entwicklung der Polizei als Organisation. Behr geht hierbei auch auf die berufliche Identität von Polizisten ein. Behr suggeriert in seinem

Werk eine Neuerfassung der Polizeikultur und stellt einen Zusammenhang zur Diversitypolitik her, wozu er sich kritisch äußert. Die Fortführung dieser Stellungnahme erfolgte durch die Veröffentlichung von „Türkisch reden und Deutsch denken“. In seiner Arbeit „Diskriminierung durch Polizeibehörden“ aus dem Jahr 2017 untersucht Behr institutionelle Rahmenbedingungen von Diskriminierung und Rassismus. Anknüpfend daran beschreibt er die Entstehung von Diskriminierungshandlungen und kommt zum Ergebnis, dass die Angst vor „gefährlicher Fremdheit“ ein tragender Faktor dieser Problematik ist (vgl. Behr, 2017). In seinem 2019 veröffentlichten Artikel „Die polizeiliche Konstruktion der gefährlichen Fremden“ beschreibt Behr die Verknüpfung von Handlungsrouinen und Diskriminierungspraktiken, um aufzuzeigen, dass diskriminierendes Verhalten nicht zwangsläufig Resultat einer rassistischen Einstellung ist.

Während Behrs Arbeit die Faktoren beschreibt, die Diskriminierungshandlungen und somit auch Ethnic Profiling begünstigen, untersucht Gottschlag 2017 die aktuelle Lage in Deutschland zum Thema Ethnic Profiling aus sozialwissenschaftlicher Sicht. Er befragt dazu sowohl betroffene Bürger*innen als auch Polizeibedienstete und ergänzt durch seine Ergebnisse den Forschungsstand zu diesem Thema in Deutschland. Einen Schwerpunkt seiner Arbeit legt er darauf, den Bezug von Stereotypisierung zu Ethnic Profiling herzustellen (Vgl. Gottschlag, 2017).

Neben den oben aufgeführten Autoren bilden unter anderem die Verschriftlichungen von Belina 2016, Schweer/ Strasser 2008, Becker 2019, und Hunold 2010 weitere Grundlagen dieser Arbeit.

Rechtsprechung

Gemäß Art.3 Abs. 3 Satz 1 GG darf niemand wegen seiner Rasse benachteiligt werden. Dieses Verbot rassistischer Diskriminierung findet sich nicht nur im Grundgesetz, sondern auch in europäischen und internationalen Menschenrechtssystemen. Der Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention, sowie der Art. 2 Abs. 1 und der Art. 26 des

Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, beschreiben ebenfalls Diskriminierungsverbote.

Das Übereinkommen gegen rassistische Diskriminierung soll ebenfalls zur Bekämpfung von Rassismus beitragen und thematisiert Diskriminierung auf der Grundlage von Gesetzen. Der § 22 Abs. 1a BPolG könnte ein solches Gesetz sein.

Die Bundespolizei wird gemäß § 22 Abs. 1a BPolG dazu ermächtigt, zur Unterbindung der unerlaubten Einreise, selektiv Kontrollen durchzuführen (vgl. Cremer 2013, S. 409). Diese Kontrollen sind jedoch an bestimmte Bedingungen gebunden. Bei der Auswahl von Personen darf die Hautfarbe kein alleiniges Merkmal zur Verdachtsgewinnung sein, kann aber im Zusammenspiel mit anderen Kriterien zur Verdachtsgewinnung herangezogen werden. (vgl. Belina, 2016, S. 139) Einerseits soll dadurch verhindert werden, dass Menschen allein aufgrund ihrer Ethnie zu Adressaten polizeilicher Maßnahmen werden, andererseits erfolgt daraus der Rückschluss, dass bereits die Ethnie allein ein Merkmal zur Verdachtsgewinnung sein kann. Somit kann vermutet werden, dass Angehörige ethnischer Minderheiten unabhängig von ihrem Verhalten, permanent ein Verdachtskriterium mit sich führen. Es kann angenommen werden, dass sie durch diesen Umstand, mit hoher Wahrscheinlichkeit schneller zu Verdächtigen werden als Zugehörige der Mehrheitsgesellschaft. Daraus resultiert eine Ungleichbehandlung, die nicht mit dem Grundgesetz zu vereinbaren ist.

Art. 3 Abs. 3 GG soll Menschen vor Ungleichbehandlungen schützen, die durch das phänotypische Erscheinungsbild eines Menschen entstehen. Hautfarbe und Gesichtszüge sind unveränderlichen Merkmale von Menschen, die das äußere Erscheinungsbild prägen. Sollten diese Merkmale von Polizeibeamten*innen Auswahlkriterium für anlasslose Personenkontrollen sein, liegt eine Ungleichbehandlung im Sinne des Art. 3 Abs. 3 GG vor.

Nach aktueller Rechtsprechung liegt Ethnic Profiling immer dann vor, „wenn bei einem Motivbündel ein unzulässiges Differenzierungsmerkmal ein tragendes Kriterium unter mehreren gewesen ist“ (OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.04.2016 - 7 A 11108/14, Rn. 107). So ist beispielsweise die anlasslose Kontrolle eines dunkelhäutigen Menschen rechtswidrig, wenn die Hautfarbe als ausschlaggebendes Kriterium zur Verdachtsgewinnung aufgeführt wird.

Kriterien der Verdachtsgewinnung können auch aus den jeweiligen Befugnisnormen der Polizei hervorgehen und haben direkten Einfluss auf den oder die handelnden Polizist*innen.

Sollte aus der Rechtswirklichkeit hervorgehen, dass ein Gesetz gehäuft zu gleich gelagerten, direkten rassistischen Diskriminierungen führt, kann von faktischer Diskriminierung gesprochen werden. Bei der faktischen Diskriminierung muss eine Ungleichbehandlung nicht durch den Gesetzeswortlaut hervorgerufen werden. Es genügt, wenn durch die Handlung der Exekutive eine Diskriminierung entsteht.

Daraus resultiert, dass der eingangs genannte § 22 Abs. 1a BPolG nicht mit Art. 3 Abs. 3 GG zu vereinbaren ist. Der Wortlaut von § 22 Abs. 1a BPolG allein lässt jedoch keinen Verstoß gegen Art.3 Abs. 3 GG erkennen.

Es werden weder Personen mit einem bestimmten Aussehen noch Personen mit dunkler Hautfarbe ausdrücklich erwähnt, gesprochen wird lediglich von „jeder Person“ die kontrolliert werden kann. Um einen Verstoß festzustellen ist es entscheidend, den Zweck der Norm und die Auswirkungen in der Praxis zu betrachten (vgl. Cremer, 2013, S. 408, 409).

Der Gesetzesbegründung zufolge erfolgen die Personenkontrollen der Bundespolizei stichprobenartig (Bundestag-Drucksache 13/10790 S. 4 zitiert in Cremer, 2013, S. 409). Dieser Terminus ist missverständlich, weil man damit assoziieren könnte, die Kontrollen würden einem bestimmten, festgelegten System folgen, von dem grundsätzlich jede Person erfasst werden kann.

Dies ist jedoch ein Missverständnis. Vielmehr werden Bundespolizisten und Bundespolizistinnen durch die Befugnis, jede Person anhalten und kontrollieren zu können, dazu ermächtigt, in einem Bahnhof oder Flughafen willkürlich zu entscheiden, welche Personen kontrolliert werden und welche nicht. Durch die Kontrollen sollen Personen festgestellt werden, die sich unerlaubt im Land aufhalten.

Dass die Bundespolizei hauptsächlich nach phänotypischen Merkmalen aussucht, ist bei einem solchen Gesetzesauftrag naheliegend. Das Gesetz suggeriert folglich, dass sich der Aufenthaltsstatus von Menschen auf der Grundlage von phänotypischen Merkmalen festmachen ließe. Die Norm ist damit auf Diskriminierung angelegt (vgl. Möller, 2013 S. 89; ECRI 2014 Ziffer 15 f. CERD 2015, Ziffer 11. Amnesty International 2014, S. 11, Herrkind 2014 S. 52; zitiert in Cremer, 2013, S. 409). In der Konsequenz erhält die Polizei als ausführendes Organ eine Botschaft, die dem Verbot rassistischer Diskriminierung widerspricht. Die praktische Umsetzung führt zur faktischen Diskriminierung, welche ebenfalls eine Form der Ungleichbehandlung darstellt. Aus Sicht des BVerfG liegt eine Ungleichbehandlung auch dann vor, wenn neben dem Kriterium des phänotypischen Erscheinungsbildes auch weitere allgemeine Kriterien - wie etwa das Reisen mit Gepäck angeführt werden (vgl. Cremer, 2013, S. 408).

„In diesem Fall werden zwar nicht alle Personen die nach dem physischen Erscheinungsbild ins Raster fallen kontrolliert. Es werden aber weiterhin nur Personen kontrolliert, die diese Voraussetzung (auch) erfüllen. Folglich bleibt es bei einer Ungleichbehandlung, aufgrund des phänotypischen Erscheinungsbilds“ (Cremer, 2013, S. 408).

3. Einflussfaktoren

„90 % aller Drogenhändler sind schwarz“ lautete das Statement eines Berliner Polizisten, der seine Erfahrungen bei der Bekämpfung von Betäubungsmittelkriminalität versuchte auf den Punkt zu bringen. Vorurteil, Stereotyp oder polizeilicher Alltag? Wie kommt es zu so einer Aussage und welche Mechanismen beeinflussen die Handlungen von Polizisten in ihrem Arbeitsalltag?

Um diese Fragestellung beantworten zu können, soll zunächst der Blick auf die Mikroebene gerichtet werden. Hier soll untersucht werden, welchen Einfluss Stereotype und Vorurteile auf das Urteilsvermögen eines Individuums (hier Polizist*innen) haben.

Um im Nachfolgenden herauszustellen, welchen möglichen Einfluss Stereotype und Vorurteile auf die Aufrechterhaltung von Ethnic Profiling haben, muss zunächst eine kurze Begriffsbestimmung erfolgen.

Stereotype und Vorurteile sind kognitive und affektive Komponenten von Gedächtnisrepräsentation sozialer Gruppen, die auf sozialen Kategorisierungsprozessen basieren. Sie sind das Ergebnis sozialer Lernprozesse. Da sie durch eine Reihe von Verzerrungen beeinflusst werden können, spiegeln sie nicht unbedingt die sozialen Gegebenheiten wider (vgl. Degener, Meisner & Rothermund, 2009, S. 90).

Einen ähnlichen Einfluss von Stereotypisierung auf soziale Gegebenheiten, beschreiben auch Schwer und Strasser (2008):

„Problematisch ist, dass die polizeilich konstruierte Wirklichkeit eine Mischung aus den erwähnten Stereotypen und den Erfahrungen des polizeilichen Alltags darstellt, die sich wiederum gegenseitig bedingen“ (Schwer u. Strasser, 2008, S. 11).

Dieser These folgend wäre es zum Beispiel möglich, dass ein dunkelhäutiger Mann mit einer Trainingstasche auf dem Bahnhofsvorplatz telefoniert und kontrolliert wird. Durch die Aktivierung von Stereotypen und dem Einfluss polizeilicher Erfahrung sehen die Polizisten*innen in ihm einen

Drogendealer. Aus der Kontrolle geht hervor, dass er mit einem Freund zum Sport verabredet ist und ihm telefonisch mitteilen wollte, dass er bereits am Treffpunkt wartet.

Behr erklärt das oben beschriebene Kontrollverhalten von Polizisten unter anderem dadurch, dass innerhalb der Polizei bestimmte Delikte bestimmten Personengruppen zugeordnet sind:

„Auf sie richtet sich dann auch die Aufmerksamkeit in einer konkreten Situation, nicht, weil sie konkret verdächtig ist, sondern weil man überprüfen will, ob die polizeiinterne Alltagsdeutung (man könnte es auch als „Generalverdacht“ bezeichnen) mit der Wirklichkeit übereinstimmt“ (Behr, 2017, S. 309).

Ein weiterer Erklärungsansatz führt die Entstehung einer solchen Kontrollsituation auf eine Fehlinterpretation zurück und wird durch Degener, Meisner & Rothermund (2009) beschrieben. Sie sprechen von automatisierten Verarbeitungsprozessen, die es Stereotypen und Vorurteilen ermöglichen, Denken Urteilen und Handeln zu beeinflussen (vgl. Degener, Meisner & Rothermund, 2009, S. 90). Es kann davon ausgegangen werden, dass das Zusammenspiel aus polizeilicher Erfahrung und der Aktivierung von Stereotypen zu einer Verzerrung der Wahrnehmung führt. Es kann vermutet werden, dass eine rationale Bewertung der Situation nur noch unter erschwerten Bedingungen möglich ist und bestimmte Personengruppen somit zwangsläufig zum Ziel polizeilicher Maßnahmen werden. So führt neben dem Einfluss von Stereotypen und Polizeierfahrung unter anderem das selektive Kontrollverhalten der Schutzpolizei dazu, dass bestimmte Personengruppen, wie zum Beispiel Angehörige ethnischer Minderheiten, häufiger im Fokus der Polizei stehen als andere. Sie werden in der Folge häufiger kontrolliert (vgl. Behr, 2019, S. 20). Eine mögliche Erklärung könnte unter anderem darin liegen, dass jede negative Erfahrung im Dienst mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen von Polizisten als persönlichkeitspezifisches Merkmal interpretiert wird. Dieses Merkmal wird

dann der jeweiligen „Gruppe“ insgesamt zugeschrieben (vgl. Schweer u. Strasser, 2008 S. 21).

Gottschlag (2017) beschreibt einen weiteren Mechanismus, der dazu führt, dass Angehörige ethnischer Minderheiten häufiger von polizeilichen Maßnahmen betroffen sind als Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft. Laut ihm konzentriert die Polizei ihre Maßnahmen in kriminalitätsauffälligen Räumen überproportional auf Mitglieder niederer sozialer Schichten, Migranten und junge Männer. Das hat zur Folge, dass sie dadurch Alltagserfahrungen macht, die potenziell zu einer Verfestigung von Stereotypen führen und gleichzeitig vorhandene Handlungsmuster verstärken (vgl. Gottschlag, 2017, S. 47). Es kann somit davon ausgegangen werden, dass es bei häufigerem Kontakt zwischen Polizeibeamten und ethnischen Minderheiten auf Dauer zur Verfestigung von Stereotypen kommt.

Zugeschrieben werden die Eigenschaften, die in der Interaktion beobachtet wurden. Diese werden dann mit eigenen Erfahrungswerten zu dieser „Gruppe“ ergänzt.

Es kann ebenfalls angenommen werden, dass es auch aus Sicht der „Ethnischen Minderheiten“ zu einer Verfestigung von Stereotypen (z.B. ausländerfeindliche Polizei) kommen kann.

„Erst stigmatisieren dann diskriminieren“

Anknüpfend an den Einfluss von Stereotypisierung auf polizeiliche Handlungsmuster beschreiben Schweer und Strasser (2008) die Folgen von Stigmatisierung:

„Jedenfalls bergen Stereotypisierungen die Gefahr in sich, mit dem eigentlichen Stigma weitere negative Eigenschaften zu verbinden: So sei der Ausländer nicht nur tendenziell kriminell, sondern auch verlogen, der Obdachlose nicht nur schmutzig, sondern auch Alkoholiker, der Asylbewerber nicht nur ein Sozialschmarotzer, sondern auch faul“ (Schweer, Strasser, 2008, S. 20).

Während Schweer und Strasser die Auswirkungen von Stigmatisierung für polizeiliches Handeln beschreiben, beleuchtet Hansen (2009) die gesellschaftliche Bedeutung von Stigmata.

Laut ihr besitzen Migranten, Behinderte und Homosexuelle aus Sicht der Mehrheitsgesellschaft Merkmale, die sie von ihnen unterscheidet (vgl. Hansen, 2009). Ein solches Stigma wird von der Majorität als negativ erachtet und unterscheidet Mitglieder von Minoritäten von der Majorität. Stigmatisierende Merkmale beziehen sich auf Gruppenzugehörigkeit, (z.B. Türken) Aussehen (z.B. körperliche Behinderung) und Verhalten (z.B. Streber). Sie lassen sich unterteilen in sichtbare und unsichtbare stigmatisierende Merkmale und können sowohl kontrollierbar als auch unkontrollierbar sein (vgl. Hansen 2009, S. 157).

Die sichtbare Stigmatisierung richtet sich auf erkennbare Merkmale hinsichtlich bestimmter Gruppenzugehörigkeiten oder Nichtzugehörigkeiten und wird als „Visibilitätsstigmatisierung“ bezeichnet (vgl. Behr, 2019, S. 20).

Daneben steht die unsichtbare Stigmatisierung welche als „Detektionsstigmatisierung“ bezeichnet wird. Hierzu gehören auch Ermittlungsstrategien die sich an Annahmen, Vorstellungen und Traditionen orientieren. (z.B., dass ein Opfer rassistischer Gewalt selbst die Ursache gesetzt hat).

Bereits im Labeling Approach Ansatz (vgl. Steinert, 1985, S. 183 ff.) wurde die Zuschreibung von Eigenschaften aufgrund äußerer Merkmale sowie die Etikettierung von Menschen thematisiert. Sie stellen in Deutschland eine lange Tradition dar (vgl. Behr, 2019, S. 20).

Polizist*innen haben ihrer Meinung nach meist gute Gründe dafür, Ausländer zu kontrollieren. Der Erfolg im polizeilichen Sinne bestärkt sie darin. Selbst eine Erfassung im polizeilichen Auskunftssystem wird hier schon als Erfolg gewertet (Vgl. Behr, 2013, S. 28). Solche Raster und Typisierungen werden verwendet, um Entscheidungsprozesse zu vereinfachen. Problematisch wird es, wenn die Betroffenen sich dadurch diskriminiert fühlen.

Die soziale Diskriminierung stigmatisierter Gruppen führt dazu, dass deren Mitglieder eine bestimmte Erwartungshaltung einnehmen. Durch die häufigen negativen Erfahrungen rechnen sie damit in bestimmten Situationen diskriminiert zu werden. Sie entwickeln daraus die Angst, aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit diskriminiert zu werden. Das Verhalten dieser Individuen wird in zukünftigen Situationen von dieser Angst beeinflusst werden (Hansen, 2008, S. 158).

3.1 Self- Fulfilling-Prophecy

„Polizeibeamte handeln nach Ethnic Profiling, erzeugen damit Unmutsreaktionen und fühlen sich in ihrer Fokussierung bestätigt“ (Schicht, 2012, S. 34)

Der amerikanische Professor für Soziologie Robert K. Merton beschrieb die selbsterfüllende Prophezeiung als eine anfänglich falsche Definition einer bestimmten Situation, die ein neues Verhalten hervorruft, welches bewirkt, dass die ursprüngliche falsche Auffassung richtig wird. Der Prophet wird dadurch in seiner ursprünglich falschen Auffassung bestätigt. Er bleibt damit in dem Glauben, die Situation von Anfang an richtig eingeschätzt zu haben (vgl. Heining, 2019, S. 26, 27).

Basierend auf den bisherigen Erkenntnissen ist zu vermuten, dass Polizisten*innen bei Einsätzen mit bekannter Brisanz, z.B. Einsätze in Brennpunkten mit Angehörigen ethnischer Minderheiten, aufgrund ihrer Berufserfahrungen und der Aktivierung von Stereotypen, einen möglichen Ausgang der Situation bereits vor Augen haben.

Weiterhin kann davon ausgegangen werden, dass Polizisten*innen in einer solchen Situation vorsichtshalber ihre Körpersprache und Tonlage anpassen, um eine Form von Eigensicherung zu ermöglichen.

Das polizeiliche Gegenüber könnte dieses Verhalten als bedrohlich wahrnehmen und somit fehlinterpretieren. Das Resultat ist der möglicherweise von beiden Parteien erwartete Konflikt. Die Polizisten als „Propheten“ dieser „Prophezeiung“ werden in ihrer Annahme bestätigt,

wodurch sich die bestehenden Stereotypen weiter verfestigen und dazu führen, dass Ethnic Profiling aufrechterhalten wird.

3.2 Cop Culture

Ethnic Profiling als soziales Phänomen lässt sich durch soziologische Zusammenhänge am besten erklären. Es gibt eine Vielzahl von Einflüssen, durch die menschliches Handeln determiniert wird. Neben den psychologischen Mechanismen der Mikroebene, soll sowohl der Einfluss der Polizistenkultur als auch die Wirkung der Polizeikultur auf der Mesoebene betrachtet werden.

Um im Weiteren darzustellen, welchen möglichen Einfluss beide Kulturen auf Ethnic Profiling haben, erfolgen zunächst die Begriffsdefinitionen.

Polizistenkultur versteht sich als eine Kultur, die in das polizeiliche Innere gerichtet ist und die Sicherung der individuellen und kollektiven Identität verfolgt. Hierzu gehört auch die Vorstellung, dass der gesellschaftliche Frieden tendenziell durch den Gegenstand der polizeilichen Arbeit bedroht ist. Um inneren Frieden zu erlangen, muss der Kampf gegen die äußere Bedrohung geführt werden (vgl. Behr, 2006, S. 39, 40).

„Cop Culture vermittelt zwischen Innen und Außen und stellt Sinndeutungen zur Verfügung, die das Leben an der Grenze zwischen der heilen Welt und der Welt des Verbrechens und der Gefahr ausdeuten“ (Behr, 2006, S. 40) Durch die Gefahr verbunden sehen sich Polizisten*innen als Verteidiger einer Ordnung, welches ihnen ermöglicht, die im Dienst auftretenden Spannungen zu regulieren (vgl. Behr, 2006, S. 41ff.).

Die Polizeikultur bildet das Gegenstück zur Polizistenkultur und lässt sich wie folgt definieren:

„Polizeikultur ist ein Bündel von Wertbezügen, die als transzendentaler Rahmen das Alltagshandeln von Polizeibeamten ermöglichen, begrenzen und anleiten. Wertbezüge geben darüber Auskunft, in welchen Situationen welche Werte und Tugenden, in welchem Ausmaß Geltung erlangen (z.B. Selbstdisziplin, Tapferkeit, Loyalität, Zivilcourage) und auch darüber, wann

und in welchem Ausmaß Gewalt angewendet werden muss, soll oder darf“ (Behr, 2006, S. 48).

Während die Polizeikultur durch ein Bündel von Wertbezügen in der Theorie eine Art Leitbild darstellt, beschreibt Polizistenkultur die praktische Umsetzung dieser Denklagen. Sie stellt somit ein Handlungskonzept dar an dem sich Polizist*innen im Dienst orientieren.

Wie kommt es zur Entstehung von Werten und welchen Einfluss haben sie auf das Verhalten einer Gruppe?

Die erste Wertevermittlung erfolgt bereits durch die elterliche Erziehung und wird im Laufe der Zeit über die Interaktion mit anderen Individuen verfestigt. Jede Polizist*in legt für sich fest, was auf der Handlungsebene als legitim oder illegitim bewertet wird. Orientiert wird sich hierbei an den kulturellen Normen, die das Individuum umgeben.

Der interaktive Prozess, welcher durch die Mitgliedschaft in der Polizei ausgelöst wird, verändert die Identität des Individuums. Die Sozialisation ermöglicht es, durch den Kontakt zu anderen Individuen, Gruppen und Organisationen, gesellschaftliche Normen und Werte kennenzulernen und zu verinnerlichen. Das Individuum lernt so, handlungsfähig zu werden. Die Wertevermittlung der polizeilichen Berufskultur wird als „tertiäre Sozialisation“ bezeichnet. Gemeinsame Überzeugungen und Berufspraktiken sind Teile dieser polizeilichen Berufskultur und beeinflussen das Verhalten von Polizisten. (Gottschlag, 2017, S. 35) Die wesentlichen Berufspraktiken, unter anderem auch Verdachtsstrategien, werden meistens im Rahmen der ersten Praxiserfahrungen durch erfahrene Kollegen und Vorgesetzte vermittelt (hierunter fallen auch „Diskriminierungspraktiken“). Durch sie wird festgelegt, welche Tätigkeiten Erfolge darstellen und welche nicht. Diese Erfahrungen werden übernommen und bestätigt und verfestigen sich durch Erfolg (Behr, 2017, S. 259).

„Diskriminierungshandlungen von Polizisten zeigen sich nicht als strukturell verankerte monströse Gewalthandlungen, sondern als Bestandteil einer

subkutanen gleichwohl subkulturell legitimierten Alltagspraxis. Ethnic Profiling könnte eine solche Alltagspraxis darstellen. Die daraus resultierenden Diskriminierungshandlungen werden meistens auf der Grundlage von polizeilicher Erfahrung legitimiert. Das eigene Handeln muss nicht mehr reflektiert werden, weil es durch Erfahrungswerte gerechtfertigt wird. Es ist daher anzunehmen, dass es Polizisten*innen gibt, die ihr diskriminierendes Verhalten, gegenüber sozialen Randgruppen, nicht bewusst wahrnehmen. Hinzu kommt der Einfluss der Polizistenkultur, welcher in der Praxis dazu führt, dass kein Perspektivwechsel erfolgt. Das von den Betroffenen empfundene Gefühl der Ungerechtigkeit kann daher nicht wahrgenommen werden (vgl. Gottschlag, 2017, S. 37).

Mit der Wahrnehmung von Diskriminierungshandlungen durch Polizisten haben sich auch Schweer und Strasser (2008) auseinandergesetzt.

Ausgehend von dem Standpunkt, dass die Thematisierung von Diskriminierung für die Polizei und ihre Kultur eine schmerzhaft Konfrontation darstellt, führten sie Befragungen von Polizisten*innen durch. Bei der Befragung bezüglich ihrer Umgangsformen mit „Ausländern“ gab fast jeder zweite Polizeibeamte an, dass Ausländer durch die Kollegen benachteiligend behandelt werden (Schweer, Strasser, 2008, S. 22). Ob es zu einer Benachteiligung von bestimmten Personengruppen kommt, hängt von der Zusammensetzung einer Organisationseinheit ab. Sie prägt den Umgang mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. Neben dem Geschlecht spielt auch das Alter eine wichtige Rolle. Die Merkmale der vorhandenen Subkultur beeinflussen diesen Umgang stark (vgl. Schweer, Strasser, 2008, S. 27).

3.3 Organisationale Einflussfaktoren

Auf der Makroebene soll der mögliche Einfluss der Organisation Polizei betrachtet werden. Welche Rolle spielen kulturelle Dominanz und Zielvereinbarungen in Bezug auf Ethnic Profiling?

Durch berufsbezogene Vorgaben werden die von den Beamt*innen verfolgten Ziele bestimmt. Ein solches Ziel ist beispielsweise die Identifikation Verdächtiger von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten.

Neben den vorgegebenen Zielen spielen auch persönliche Motive eine große Rolle. Der Wunsch nach Anerkennung durch Vorgesetzte, nach erfolgreichen Maßnahmen, kann ein solches Motiv sein. Der Einfluss dieser Bedingungen prägt die Wahrnehmung der Umgebung (Gottschlag, 2017, S. 46). Laut Herrnkind (2014 S. 47) ergibt sich daraus ein plausibler Erklärungsansatz für die Fokussierung auf ethnische und soziale Randgruppen. Er spricht von „Statistischem Profiling“. Ihm zufolge würden Polizist*innen sich bei ihrer Selektion einen Treffer erhoffen und sich weniger Gedanken über die Ethnizität des Gegenübers machen.

Ein Polizeibeamter wurde im Rahmen einer Studie der Hochschule der Polizei, zu seinen Erfahrungen im Dienst befragt und sagte:

„Wenn du einen Ausländer kontrollierst der dazu noch schlampig aussieht, liegt die Trefferquote bei 99%“ (Gottschlag 2017, S. 34). Dieses Statement bekräftigt Herrnkinds eingangs genannte These.

Gottschlag nennt weitere Beispiele für einen Treffer. Laut ihm kann neben einer Alkoholisierung im Straßenverkehr, dem Fund von Waffen und Drogen auch die Haftnotierung zu einer Person ein Treffer sein (Gottschlag, 2017, S. 34). Sollte es zu einem solchen Treffer kommen, kann davon ausgegangen werden, dass der weitere Verlauf dieser Kontrolle zu einer bereits im Kapitel zwei beschriebenen „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“ wird. Es werden dadurch bestehende Stereotype verfestigt.

Daher kann angenommen werden, dass die oben beschriebene Kausalkette Ethnic Profiling indirekt verstärkt.

Kulturelle Dominanz der Organisation

Unter der These „Polizei als Spiegelbild der Gesellschaft“ versucht die Polizei sich der Gesellschaft anzupassen, was zwangsläufig dazu führt, dass

es zu einer vermehrten Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund kommt (vgl. Behr, 2009, S. 162).

Die Führung der Polizei sucht gezielt nach Personen mit Migrationshintergrund, um sie als Vermittler zwischen den Kulturen einzusetzen. Ihr Vorteil liegt darin, dass sie beide Kulturen kennen und beider Sprachen mächtig sind. (vgl. Behr, 2010, S. 154) Basierend auf dem Konzept der kulturellen Elastizität der Organisation könnte generell angenommen werden, dass die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund auf Dauer zu einer Verbesserung des Verhältnisses zwischen Polizei und Migranten führen sollte. Um eine solche Verbesserung zu ermöglichen, müssen Polizisten mit Migrationshintergrund sich zunächst mit ihrer Rolle innerhalb der Organisation vertraut machen.

Es ist davon auszugehen, dass neben den Ansprüchen der Kollegen und der Organisation auch die Erwartungshaltungen der Bürger an die Polizisten mit Migrationshintergrund herangetragen wird. Es wird seitens der ausländischen Bürger davon ausgegangen, dass sie von ihres gleichen fairer behandelt und besser verstanden werden als von, „deutschen Polizisten“ und somit weniger Ungleichbehandlung aufgrund ihrer Ethnie erfahren.

Voraussetzung für diese Wunschvorstellung ist, dass die Polizisten mit Migrationshintergrund nach Eintritt in die Polizei, die Werte der Organisation vertreten, ohne ihre eigenen „über Bord zu werfen“. Ist eine solche Form der Anpassung überhaupt möglich? Welche Rolle spielt die kulturelle Dominanz bei dieser Anpassung?

„Einerseits soll der MH-Mitarbeiter einen nutzbaren Teil seines kulturellen Hintergrunds bewahren, andererseits muss er sich vollständig der deutschen Kultur anpassen, um in die Polizeiorganisation zu gelangen“ (Klimke, 2010, S. 58).

Mit der kulturellen Dominanz einer Organisation assoziiert man zunächst ihre Assimilationsmacht und Integrationsfähigkeit. Die formale Gleichstellung der Organisation genießt oberste Priorität. Eine Ausnahme für Migranten,

Frauen und Minderheiten ist undenkbar. Sie ermöglicht höchstens, dass ausreichend viele Aspiranten die Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Zugang zu der Organisation erlangen nur diejenigen, die eine prinzipielle Gleichheit bzw. Ähnlichkeit vorweisen können. Das Auswahlverfahren hat diesbezüglich eine Filterfunktion und ermöglicht nur Kandidaten den Zugang, die die hegemonialen Regeln akzeptieren und im Sinne der Organisation assimilationsgeeignet sind (vgl. Behr, 2006, S.179, 180). Eine Verhaltensanpassung von Migranten an die gesellschaftlich geschaffenen und institutionalisierten Erwartungen wird als Assimilation bezeichnet (vgl. Esser 2004, S.45 ff.).

Die Organisationskultur der Polizei ist geprägt von einem starken Ingroup-outgroup-Denken, wodurch ein hoher Konformitätsdruck erzeugt wird. Ein Agieren innerhalb dieser polizeilichen Subkultur ist nur durch ein hohes Maß an Anpassung an die vorgegebene scheinbare Normalität möglich. Innerhalb eines festgelegten institutionellen Rahmens müssen Polizeibeamte Erwartungen und Bedingungen der Organisation erfüllen, ohne sich dabei als Mensch in der eigenen Subjektivität zu verlieren. Für Polizeibeamte mit Migrationshintergrund ist dieser „Spagat“ eine besondere Herausforderung. Diesen Aushandlungsprozess beschreibt die „berufliche Identität“ (vgl. Behr 2010).

In seinem Werk (2010) skizziert Behr unter anderem den Zusammenhang zwischen Assimilation und beruflicher Identität, der wie folgt dargestellt werden könnte:

„Statt dass sich die Organisationskultur diversifiziert, assimilieren sich die MH-Polizisten nahtlos in die vorgefundenen Strukturen und übernehmen die Wissensvorräte, womit sie auch dieselben Einstellungen ihrer deutschen Kollegen abstützen, nicht zuletzt über Fremdheit“ (Behr, 2010, S. 39).

Beeinflusst wird dieser Prozess durch das Verhalten der Kollegen. Personen mit Migrationshintergrund sind in der Polizei immer noch eine Ausnahme, sodass der Prozess der Akzeptanz, von Seiten der Polizisten ohne Migrationshintergrund, möglicherweise noch nicht gänzlich abgeschlossen

ist. Aus ihrer Sicht sind Migranten als Kollegen schwerer zu respektieren, weil sie zu einem gewissen Teil die Form des polizeilichen Gegenübers repräsentieren, mit dem es häufig Probleme gibt (vgl. Behr, 2010, S.184 ff.). Aus diesem Grund sind MH-Polizisten*innen in ihrer Stellvertreterrolle häufig Negativgeneralisierungen ausgesetzt und versuchen aus dieser Zwischenposition heraus negativen Erwartungshaltungen entgegenzuwirken (Hunold, 2007, S. 86). Die Entstehung solcher Negativgeneralisierungen könnte primär darauf zurückgeführt werden, dass die Kollegen mit diesem Teil der „Kundschaft“ bereits schlechte Erfahrungen gemacht haben. Aus diesem Grund müssen Beamte mit Migrationshintergrund nicht nur erkennen lassen, dass sie gute Polizisten*innen sind, sondern auch beweisen, dass sie auf der „richtigen Seite“ stehen (vgl. Behr 2010, S.184 ff.).

Ergänzend dazu erklärt Behr, dass Beamte mit Migrationshintergrund sich von ihren Wurzeln verabschieden müssen, um vollständig bei der Polizei anzukommen (vgl. Behr, 2010, S. 39).

Die Abstoßung der eigenen Wurzeln erklärt auch, weshalb fremdethnische Klientel weder einen Verständnis- noch Kulturbonus erwarten darf. Der Seitenwechsel nach Eintritt in die Polizei führt dazu, dass Fremde nun aus der polizeilichen Binnenperspektive gesehen werden (Vgl. Behr, 2010, S. 39). An diese Überlegung anknüpfend könnte vermutet werden, dass zum Beispiel eine offensichtlich rechtswidrige Personenkontrolle durch Kollegen, basierend auf Ethnic Profiling, von Polizisten mit Migrationshintergrund einfach hingenommen wird, damit sie nicht negativ in der Gruppe auffallen. Sie wollen dadurch den Anforderungen der Kollegen gerecht werden.

Aus den Ausführungen von Klimke (2010) geht hervor, dass die Erwartungshaltung der deutschstämmigen Kollegen einen erheblichen Einfluss auf die Handlungsmuster von Polizisten mit Migrationshintergrund hat. Sie beschreibt diese Erwartungshaltung wie folgt:

„Der Polizist mit Migrationshintergrund hat seine polizeilichen und spezifischen ethnischen Fähigkeiten einzubringen und sich ansonsten unauffällig zu verhalten“ (Klimke, 2010, S.58)

Es ist anzunehmen, dass Polizisten*innen mit Migrationshintergrund den Kollegen ihre Bedenken bezüglich einer rechtswidrigen Maßnahme nicht mitteilen, um einerseits ihre Erwartungen zu erfüllen und andererseits nicht als „Nestbeschmutzer“ zu gelten (vgl. Schweer, Strasser 2008, S. 34).

Unter diesen Voraussetzungen kann davon ausgegangen werden, dass die kulturelle Dominanz keinen direkten Einfluss auf Ethnic Profiling hat. Dadurch, dass sie die Organisation vor negativer Veränderung schützen soll, unterstützt sie jedoch gleichzeitig bereits bestehende Handlungsmuster von Polizist*innen. Ethnic Profiling könnte als eines dieser Handlungsmuster gesehen werden.

4. Diskussion

Im Rahmen dieser Arbeit wurden mögliche Förderungsfaktoren des Ethnic Profilings untersucht. Der Mehrwert dieser Untersuchung liegt insbesondere in der Tatsache, dass der Forschungsstand zu diesem Themengebiet in Deutschland noch defizitär ist (vgl. Gottschlag, 2017, S. 10). Denn obwohl sich diverse Arbeiten bereits mit dem Thema Ethnic Profiling auseinandergesetzt haben, liegen weder Studien zur Anzahl an möglichen Fällen vor, durch die man Rückschlüsse über die Quantität ziehen könnte, noch umfassende Werke zu möglichen Ursachen. Fallbeispiele wurden lediglich durch Menschenrechtsorganisationen wie Amnesty International oder die Berliner Initiative „Reachout“ durchgeführt. Letztere können allerdings keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben (Schicht, 2013, S. 34).

Aus diesem Grund widmet sich das letzte Kapitel dieser Arbeit der Diskussion und kritischen Hinterfragung der bestehenden Untersuchungen.

So zum Beispiel gibt es eine Studie der Europäische Grundrechteagentur FRA. Sie liefert einige der wenigen gesicherten Zahlen zum Ethnic Profiling. Mit ihrer Publikation „für eine effektivere Polizeiarbeit - Diskriminierendes Ethnic Profiling erkennen und vermeiden“ leistet sie einen großen Beitrag zum aktuellen Forschungsstand. Innerhalb dieser Initiative wurde eine

europäische Studie zu dem Thema Minderheiten und Diskriminierung in der EU (EU-Midis) ausgewertet. Befragt wurden 23.500 Personen. Zielgruppe dieser Befragung waren Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten. Die Ergebnisse dieser Studie belegen unter anderem, dass Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien doppelt so häufig in Polizeikontrollen geraten wie Angehörige der Mehrheitsbevölkerung (vgl. EU- Midis Studie). Dieses Ergebnis kann herangezogen werden, um faktisch darzulegen, dass Ethnic Profiling kein Mythos ist, sondern eher eine gelebte Praxis darstellt. Es kann somit, unter Beachtung dieses Ergebnisses, nicht von einem unbegründeten Vorwurf gegenüber der Polizei gesprochen werden.

Allerdings liefert sie keine Erkenntnisse zu möglichen Ursachen oder fördernden Faktoren. Dazu müssten Polizisten gezielt nach Gründen für die Ungleichbehandlung befragt werden. In Interviews mit Polizisten*innen müsste dafür gezielt nach den zu untersuchenden Faktoren gefragt werden. Problematisch ist, dass solche Forschungsmethoden zum Ethnic Profiling einer Vielzahl an Verzerrungen unterliegen können.

Trotz möglicher Verzerrungen können solche Umfragen dennoch wichtige Erkenntnisse liefern, wie beispielsweise Schweer und Strasser zeigen, die sich mit der Praxis der Polizei auseinandersetzen. Im Rahmen ihrer Befragung richteten sie an die Polizist*innen die Frage:

„Denken Sie einmal selbstkritisch über Ihre Umgangsformen mit Ausländern nach. Behandeln Sie diese anders als einen Deutschen?“ (Schweer, Strasser, 2008. S. 22).

Von den Befragten, die Ausländer mit negativen Eigenschaften verbinden, gaben 18,6 Prozent an, Ausländer eher benachteiligend zu behandeln. Die Auswertung für die Gesamtpopulation ergab 5,8%. Es ergibt sich daraus zumindest ein Indiz dafür, dass polizeiliche Handlungsmuster von negativen Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten beeinflusst werden.

Eine weitere Frage war, ob Kollegen Ausländer anders behandeln als Deutsche. Hierbei gaben 44,6% der Befragten an, dass ihre Kollegen Ausländer eher benachteiligend behandeln.

Dass das Verhalten von Kollegen völlig anders wahrgenommen und bewertet wird als das eigene, könnte auf einen Schutzmechanismus zurückgeführt werden. Dieser führt dazu, dass das eigene Verhalten auf das Verhalten der Kollegen übertragen wird (Vgl. Schweer, Strasser, 2008 S. 22). Eine Erklärung dafür kann in der Vermutung liegen, dass der Umgang mit Ausländern in der Polizei noch heute ein Tabuthema darstellt. Aus diesem Grund kann angenommen werden, dass Polizisten im Rahmen einer Befragung konform antworten, um sich zu schützen.

Im Gegensatz dazu steht der Forschungsansatz der Teilnehmenden Beobachtung. Die Autoren Behr, Schweer, Strasser, Hunold haben diese Methode der Feldforschung verwendet, um Erkenntnisse zum Verhalten von Polizeibeamten zu erlangen.

Die Erkenntnisse aus einer Teilnehmenden Beobachtung werden kaum von äußeren Verzerrungsfaktoren beeinflusst und stellen somit potenziell ein authentisches Abbild der Realität dar.

Aus diesem Grund speist sich der Inhalt dieser Literaturarbeit überwiegend aus den Erkenntnissen der oben genannten Autoren. Sie soll eine Zusammenführung ihrer Ergebnisse zu den möglichen Förderungsfaktoren des Ethnic Profilings ermöglichen.

Den Einfluss von Stereotypisierung auf polizeiliches Handeln haben sowohl Schweer, Strasser, (2008) als auch Rafael Behr (2017) beschrieben. In ihrer Arbeit Sprechen Schweer und Strasser von einer polizeilich konstruierten Wirklichkeit. Sie entsteht dadurch, dass vorhandene Stereotype mit den Erfahrungen des polizeilichen Alltags verknüpft werden und sich gegenseitig bedingen (vgl. Schweer, Strasser, 2008 S. 13). Daraus resultiert eine Verfestigung von Stereotypen, die das Handeln von Polizisten maßgeblich

beeinflusst. Dieser Zusammenhang wird von Degener, Meisner & Rothermund (2009) beschrieben.

In ihrem Werk „Kognitive und Sozialkognitive Determinanten“ sprechen sie von automatisierten Verarbeitungsprozessen, die Stereotypen und Vorurteilen eine Beeinflussung von Denken, Handeln und Urteilen ermöglichen (vgl. Degener, Meisner & Rothermund, 2010, S. 90). Ein Beispiel dafür ist das selektive Kontrollverhalten der Schutzpolizei (vgl. Behr, 2019, S. 20).

Letztendlich sind es Stereotype und Vorurteile, die größtenteils über die Auswahl der zu kontrollierenden Personen entscheiden. Der weitere Verlauf einer solchen Kontrolle ist von vielen Faktoren abhängig. Aus diesem Grund wurde in dieser Arbeit neben der Wirkungsweise von Stereotypen und Vorurteilen, auch der mögliche Einfluss von self-fulfilling prophecies untersucht.

Schicht (2012, S. 34) spricht von Polizisten*innen, die Ethnic Profiling praktizieren und sich durch die Unmutsreaktionen der Betroffenen bestärkt fühlen. Diese Feststellung beschreibt das Phänomen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung und ermöglicht es dadurch, einen Zusammenhang zum Ethnic Profiling herzustellen. So ist es beispielsweise denkbar, dass Polizisten aufgrund ihrer Polizeierfahrung, bei Personenkontrollen in Brennpunktvierteln bereits vor dem Eintreffen mögliche Szenarien vor Augen haben. Sollte seitens der Polizei mit Widerstandshandlungen gerechnet werden, ist davon auszugehen, dass sie der self-fulfilling prophecy zufolge unbewusst zur Erfüllung ihrer Prophezeiung beitragen. Es kann angenommen werden, dass eine verschärfte Tonlage beim Erstkontakt mit dem Gegenüber gerade in Brennpunktvierteln schnell auf Unmut stößt. Damit könnte bereits das Verschärfen der Tonlage ein solches Verhalten darstellen. Es kann angenommen werden, dass sich das Gegenüber schlecht behandelt und nicht respektiert fühlt. Es ist zu erwarten, dass die betroffene Person ihr Verhalten dementsprechend anpasst. Die Polizist*innen sehen sich durch dieses Verhalten in ihrer anfänglich falschen Annahme bestätigt.

Sollte der oben beschriebenen Kontrollsituation Ethnic Profiling zugrunde liegen, kann davon ausgegangen werden, dass sich daraus eine Legitimation diskriminierender Handlungsmuster ergeben kann.

Handlungsmuster von Polizisten spielen im Dienst eine wesentliche Rolle und müssen deshalb auch bei der Untersuchung der Cop Culture berücksichtigt werden, um beantworten zu können, inwiefern die Handlungsmuster der Polizisten dazu beitragen, dass Ethnic Profiling bestehen bleibt oder sogar gefördert wird.

Bisher wurde die Wirkung der Cop Culture auf Ethnic Profiling nicht isoliert empirisch untersucht. Sie wird jedoch in den Werken von Behr (2017, 2006) und Gottschlag (2017) im Zusammenhang mit weiteren Faktoren als begünstigender Faktor aufgeführt. In der Literatur wird autorenübergreifend von einer ethnozentrischen Wirkungsweise der Cop Culture gesprochen. Sie begünstigt die Voreingenommenheit gegenüber fremden Gruppen und führt dazu, dass Personen, die Fremdheitsmerkmale aufweisen (Hautfarbe, Rasse, Sprache) mit Vorbehalt begegnet wird.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die ethnozentrische Wirkung der Cop Culture den Alltag von Polizisten beeinflusst. Daraus lässt sich die These ableiten, dass möglicherweise Ungleichbehandlungen durch die ethnozentrische Wirkung begünstigt werden, von denen insbesondere Angehörige ethnischer Minderheiten betroffen sein könnten, weil sie die ausschlaggebenden Fremdheitsmerkmale aufweisen.

Anknüpfend an diese These beschreibt Behr in seinem Werk „Diskriminierung durch Polizeibehörden“ (2017, S. 309) wie es dazu kommt, dass bestimmte Personengruppen häufiger in den polizeilichen Fokus geraten.

Als eine der Ursachen führt er einen sogenannten „kulturellen Deutungsrahmen“ an. Polizeiarbeit ist Teamarbeit und es besteht ein reger Austausch von Erfahrungen und Wissensständen unter den Kolleg*innen. So erläutert Behr:

„Dazu muss man wissen, dass im kollegialen Diskurs von Polizisten, und in der Cop Culture insgesamt, oft in Geschichten verpackte Informationen über bestimmte Personen ausgetauscht werden und so ein „kultureller Deutungsrahmen“ entsteht, in dem von vornherein für bestimmte Delikte bestimmte Personengruppen infrage kommen“ (Behr, 2017, S. 309).

Deshalb kann vermutet werden, dass Diskriminierungspraxen wie Ethnic Profiling keine individuelle Pathologie darstellen, sondern eher das Resultat subkulturell geteilter Menschenbilder widerspiegelt (Behr, 2017, S. 316).

Aber die Cop Culture spielt nicht nur eine Rolle in der Prägung von kulturellen Deutungsrahmen und Geschichten. Durch sie erschaffen sich Polizisten im Dienst auch ihre eigene Definition von Recht. Hier konkurrieren die Handlungslogiken der Cop Culture mit den Denklogiken der Polizeikultur (vgl. Behr, 2006, S.20).

Dass sich im Dienst die Handlungslogiken der Cop Culture durchsetzen, ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass viele Polizisten sich aufgrund ihrer Position in der Organisation oft nicht ernstgenommen fühlen. Sie definieren „richtige Polizeiarbeit“ oft anders als ihre Vorgesetzten (Behr, 2006, S. 27). Im Dienst haben sie nun die Möglichkeit, ihre subkulturell bestätigten Vorstellungen von Gerechtigkeit auszuleben. Dies kann sich unter anderem darin manifestieren, dass sie Ethnic Profiling ausüben, in der Vermutung, dadurch mehr Vergehen und Verbrechen aufzuklären. Die Vorstellungen ihrer Vorgesetzten von „guter“ Polizeiarbeit, die gesellschaftlich und medial vertreten werden kann, rücken dann in den Hintergrund.

In Anbetracht der Rolle der Organisation für die Ausübung von Ethnic Profiling, entstand die Frage, welche Maßnahmen dagegenwirken könnten. Einerseits kann die Arbeitszufriedenheit in den Blick genommen werden. So könnte beispielsweise angenommen werden, dass die Diskriminierungswahrscheinlichkeit sinkt, wenn die Arbeitszufriedenheit hoch ist. Andererseits könnte aber auch die Setzung von Zielvereinbarungen von Relevanz sein. Zu beiden Elementen bestehen kaum Forschungen.

Allerdings könnte die These aufgestellt werden, dass sich die Beamten durch das Setzen von Zielvereinbarungen motiviert fühlen, vermehrt, auch unter Rückgriff auf bedenkliche Mittel, wie Ethnic Profiling, Treffer zu erzielen, da sie dabei auf ihre polizeiliche Erfahrung und altbewährte Handlungsmuster zurückgreifen.

Doch was passiert, wenn es kein Treffer ist? Der zu Unrecht angesprochene und kontrollierte Migrant fühlt sich herausgefordert, stellt Nachfragen und unterstellt möglicherweise rassistische Motive. Die Beamten empfinden dies als Ablehnung und verschärfen ihren Ton (vgl. Gottschlag, 2017, S. 50). Aus diesem Beispiel geht hervor, dass auch das Verhalten des polizeilichen Gegenübers sich auf polizeiliches Handeln auswirkt und somit auf bestimmte Verhaltensmuster von Polizisten fördernd oder hemmend wirken kann. Es kann angenommen werden, dass eine solche Kontrollsituation in Self-fulfilling-Prohecy-Spiralen endet und bestehende Verhaltensmuster dadurch verstärkt werden.

Daraus ergibt sich die Frage, ob nicht auch das Verhalten ethnischer Minderheiten Einfluss auf Ethnic Profiling hat. Der aktuelle Forschungsstand zu diesem Thema ist recht defizitär und bedarf ergänzender Forschung, um diese Frage beantworten zu können.

Da analog zum polizeilichen Gegenüber auch ethnische Minderheiten innerhalb der Polizei vertreten sind, wurde im Rahmen dieser Arbeit der Frage nachgegangen, ob Polizisten mit Migrationshintergrund durch ihr Verhalten Einfluss auf Ethnic Profiling nehmen können.

Da es auf organisationaler Ebene einige verhaltensbeeinflussende Faktoren gibt, musste zur Beantwortung dieser Fragestellung die Wirkungsweise der kulturellen Dominanz auf das Verhalten von Polizisten berücksichtigt werden und anschließend in Bezug zu Ethnic Profiling gesetzt werden.

Um festzustellen, ob die kulturelle Dominanz der Organisation einen Förderungsfaktor des Ethnic Profiling darstellt, wurde ihre Wirkung auf die Verhaltensmuster von Polizisten untersucht. Aus der Literatur geht hervor,

dass die kulturelle Dominanz sowohl die Kontinuität von Überzeugungen als auch die Traditionsbindung der Organisation fördert (Behr, 2010, S. 173). Es ist davon auszugehen, dass die kulturelle Dominanz somit indirekt dazu beiträgt, dass Routinen und Rituale nicht mehr hinterfragt werden und sich dadurch verfestigen.

Betrachtet man Ethnic Profiling aufgrund der bisherigen Erkenntnisse als eine solche Form der Routine, ist davon auszugehen, dass diese sich durch die Wirkung der kulturellen Dominanz verfestigt. Weiterhin erzeugt sie einen hohen Assimilationsdruck, welcher dazu führt, dass potenziell veränderungsbringende Faktoren (wie zum Beispiel MH-Polizisten*innen) zwangsläufig einen Anpassungsprozess durchlaufen. Laut Behr (2009) werden die Grundlagen für diesen Anpassungsprozess bereits im Auswahlverfahren gelegt. Er spricht von einer Filterfunktion, die es nur assimilationsgeeigneten Kandidaten ermöglicht, der Polizei beizutreten (vgl. Behr, 2006, S. 179). Es entsteht somit der Eindruck, dass die Polizei der Gesellschaft ihre Bereitschaft zur Integration vermittelt, jedoch mit ihrer Einstellungsstrategie eine stringente Assimilationspolitik betreibt (Vgl. Behr, 2009, S. 153).

Die Assimilation ermöglicht eine Anpassung von MH-Polizisten*innen an die jeweilige Organisationskultur und nimmt dafür in Kauf, dass die kulturellen Kompetenzen sich verringern. Doch sind es nicht gerade die kulturellen Kompetenzen, durch die sich die Führung der Polizei ein besseres Verhältnis zwischen der Polizei und den ethnischen Minderheiten erhofft? Auf diesen Überlegungen basiert die These, dass Polizisten*innen mit Migrationshintergrund, unter dem Druck der kulturellen Dominanz, die eigenen Werte ablegen und die von der Organisation vermittelten Werte, Normen und Rituale übernehmen. Es kann in Anlehnung an diese These davon ausgegangen werden, dass MH-Polizisten sich neben den Wissensvorräten ihrer Kollegen auch diverse Handlungsformen aneignen. Ob hierunter auch Ethnic Profiling fällt, ist von der Persönlichkeit und vielen weiteren Faktoren abhängig und kann somit im Rahmen dieser Arbeit nicht abschließend beantwortet werden. Jedoch kann aufgrund der

Forschungsergebnisse dieser Arbeit die These vertreten werden, dass das Verhalten von Polizisten mit Migrationshintergrund, unter dem Einfluss der kulturellen Dominanz, nicht zu einer erwarteten Dämpfung von Ethnic Profiling führt.

5. Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurden Förderungsfaktoren des Ethnic Profiling untersucht. Hierbei wurde neben der Wirkungsweise der Cop Culture, dem Einfluss von Stereotypisierung und self-fulfilling-prophecies, auch der organisatorische Einfluss untersucht. Die Zielsetzung dieser Arbeit lag neben der Thematisierung des Ethnic Profiling darin, festzustellen, ob die untersuchten Faktoren Ethnic Profiling begünstigen oder nicht. Die folgenden Ausführungen sind keineswegs abschließend zu verstehen.

Aus der Untersuchung von Stereotypisierung bezüglich ihrer Wirkung auf Ethnic Profiling geht hervor, dass die bisherige Forschung die Schlussfolgerung zulässt, dass Stereotypisierung einen Förderungsfaktor für Ethnic Profiling darstellt.

Da sie dem derzeitigen Forschungsstand zufolge die Kategorisierung von Menschen in bestimmte Gruppen, mit bestimmten Eigenschaften ermöglicht, legt sie einen unverzichtbaren Grundstein für Stigmatisierung. Sollte es aufgrund dieser zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit zu einer Ungleichbehandlung bestimmter Personengruppen kommen, kann von Diskriminierung gesprochen werden. Erfolgt eine solche Ungleichbehandlung durch die Polizei zum Nachteil ethnischer Minderheiten, kann Ethnic Profiling angenommen werden.

Daraus kann geschlossen werden, dass Stereotypisierung symbolisch gesehen eine wichtige Stütze des Ethnic Profiling darstellt. Auf ihr basieren die weiteren Mechanismen, die dazu führen, dass aus dem anfänglich harmlosen „Schubladendenken“, eine diskriminierende Alltagspraxis resultiert.

Ob die Entstehung einer diskriminierenden Alltagspraxis, wie Ethnic Profiling, durch den Einfluss der self-fulfilling-prophecy begünstigt wird, ist noch ungeklärt. Obwohl aus dieser Arbeit Erkenntnisse gewonnen werden konnten, die eine Wechselwirkung, zwischen Ethnic Profiling und self-fulfilling prophecies vermuten lassen, konnten sie nicht durch den derzeitigen

Forschungsstand belegt werden. Es bleibt somit fraglich, ob die verzerrte Wahrnehmung von Polizist*innen und ihre damit verbundenen Handlungsmuster im Umgang mit ethnischen Minderheiten, konkret auf den Einfluss der self-fulfilling-prophecy zurückzuführen ist.

Um den Einfluss von Handlungsmustern der Polizei auf Ethnic Profiling herauszuarbeiten, wurde die Wirkungsweise der Cop Culture untersucht. Hierdurch bestätigte sich die in der Literatur einstimmig beschriebene ethnozentrische Wirkung. Sie führt dazu, dass die Polizisten in der Andersartigkeit anderer Personen eine gefährliche Fremdheit sehen (vgl. Behr, 2017). Aus der Interaktion mit Kollegen resultiert die subkulturelle Teilung von Menschenbildern. In der Folge kommt es wiederum zur Stereotypisierung und Stigmatisierung ethnischer Minderheiten. Die durch die Cop Culture geprägten, eigenen Vorstellungen von richtiger Polizeiarbeit, tragen letztlich dazu bei, dass die polizeiliche Maßnahme nicht auf objektive Verdachtsmomente gestützt ist, sondern auf das „Bauchgefühl“ des Polizisten.

Zusammenfassend kann auf Grundlage der aufgeführten Forschungsergebnisse gesagt werden, dass die Cop Culture nicht nur die Entstehung von Ethnic Profiling begünstigt, sondern auch maßgeblich an der Aufrechterhaltung dieser Diskriminierungspraktik beteiligt ist.

Weiterführend wurden im Rahmen dieser Arbeit organisationale Einflussfaktoren untersucht. Eine begünstigende Wirkung von Zielvereinbarungen auf Ethnic Profiling ist bisher noch nicht erforscht und konnte nicht erwiesen werden. Dadurch bleibt ungeklärt, ob Polizist*innen sich durch das Setzen von Zielvereinbarungen motiviert fühlen, ihre Vorgaben zu erfüllen und dazu auch auf bedenkliche Mittel wie Ethnic Profiling zurückgreifen.

Deutlich mehr Erkenntnisse gingen aus der Untersuchung zur Wirkungsweise der kulturellen Dominanz in Bezug auf Ethnic Profiling hervor. Indem sie unter anderem Routinen und Rituale verfestigt, sorgt sie für die Kontinuität der Organisation. Durch ihre Wirkung werden Überzeugungen und

Traditionen nicht hinterfragt. Die kulturelle Dominanz trägt dazu bei, dass Ethnic Profiling zu einer etablierte Alltagspraxis wird und kann somit als Förderungsfaktor gesehen werden.

Aus der Literatur geht hervor, dass sie die Organisation vor Veränderung schützt. Die Einstellung von Polizisten mit Migrationshintergrund könnte eine solche Veränderung mit sich bringen. Oberste Priorität der kulturellen Dominanz liegt in der formalen Gleichstellung der Organisation. Unter dem Assimilationsdruck passen sich Polizisten mit Migrationshintergrund der Organisation an. Sie übernehmen auch Einstellungen und Handlungsmuster von Kollegen. Daraus ergibt sich die These, dass das Verhalten von Polizisten mit Migrationshintergrund unter dem Einfluss der kulturellen Dominanz nicht zu der erwarteten Dämpfung von Ethnic Profiling führt.

Unter Berücksichtigung aller Forschungsergebnisse kann gesagt werden, dass Ethnic Profiling ein derzeit schwer greifbares Phänomen darstellt. Die fehlende Datenbasis in Deutschland erschwert neben der Ursachenforschung die Entwicklung von Bekämpfungsstrategien. Der derzeitige Forschungsstand zeigt auf, dass die Entstehung von Ethnic Profiling nicht auf die Wirkung einzelner Faktoren zurückzuführen ist und betont dadurch die Komplexität dieser Problematik.

6. Literaturverzeichnis

- Bartel, D., Liebscher, D., Remus, J. (2017). Rassismus vor Gericht: *weiße* Norm und Schwarzes Wissen im deutschen Recht. In: Fereidooni K., El M. (Hrsg.) *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. 1. Auflage, Wiesbaden: Springer VS. 361-383.
- Becker, H. S. (2019). Außenseiter. Zur Soziologie abweichenden Verhaltens. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, R. (2006). Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, R. (2009). „Türkisch reden und Deutsch denken“ – und manche wollen es auch umgekehrt: „Ethnische Minderheiten“ in der Polizei – eine Untersuchung zur Integrationsleistung des staatlichen Gewaltmonopols¹. In Liebl, K. (Hrsg.) *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 153-191.
- Behr, R. (2010). Licht und Schatten: ‚Diversität‘ für die Polizei. In: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R., Lautmann, R. (Hrsg.) *Fremde als Ordnungshüter?* 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 145-156.
- Behr, R. (2019). Verdacht und Vorurteil. Die polizeiliche Konstruktion der „gefährlichen Fremden“. 1. Auflage, Wiesbaden: Springer VS.
- Belina, B. (2016). Der Alltag der Anderen: Racial Profiling in Deutschland?. In Dollinger, B. & Schmidt-Semisch, H. (Hrsg.). *Sicherer Alltag? Politiken und Mechanismen der Sicherheitskonstruktion im Alltag*. 1. Auflage, Wiesbaden: Springer Verlag, 125-146.

- Cremer, H. (2013). „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. URL: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Studie_Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf. Abrufdatum: 07.05.2020, 17:44 Uhr.
- Cremer H. (2017) Racial Profiling: Eine menschenrechtswidrige Praxis am Beispiel anlassloser Personenkontrollen. In: Fereidooni K., El M. (Hrsg.) *Rassismuskritik und Widerstandsformen. 1. Auflage*, Wiesbaden: Springer VS. 405-414.
- European Commission against Racism and Intolerance (2020). ECRI-Bericht über Deutschland. URL: <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0>. Abrufdatum: 09.05.2020, 14:07 Uhr.
- Gottschlag, R. (2017). Die Eingriffsverwaltung und ‘Ethnic Profiling’. Untersuchung der Polizeiarbeit im Spannungsfeld zwischen Berufserfahrung und Diskriminierungsverbot. 1. Auflag, Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaften.
- Herrnkind, M. (2014). „Filzen Sie die üblichen Verdächtigen!“ oder: Racial Profiling in Deutschland. *Polizei & Wissenschaft*, 3/2014. 35-58.
- Hunold, D. (2010). Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag. In: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R., Lautmann, R. (Hrsg.) *Fremde als Ordnungshüter? 1. Auflage*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 61-98.
- Schicht, G. (2013). Racial Profiling bei der Polizei in Deutschland. Bildungsbedarf? Beratungsresistenz? *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik* 36 (2013) 2. 32-37.
- Schweer, T., Strasser, H. & Zdun, S. (2008). „Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure“. Polizisten im Konflikt mit ethnischen

Minderheiten und sozialen Randgruppen. 1. Auflage, Wiesbaden:
VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wa Baile, M., Dankwa, S.O., Naguib, T., Purtschert, P. & Schillinger, S.
(2019). Racial Profiling. Struktureller Rassismus und
antirassistischer Widerstand. 1. Auflage, Bielefeld: transcript Verlag.

7. Anhang

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt habe und außer den im Quellen- und Literaturverzeichnis sowie in den Anmerkungen genannten Hilfsmitteln keine weiteren benutzt habe. Alle Stellen der Arbeit, die anderen Werken dem Wortlaut oder Sinn nach entnommen sind, habe ich unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht. Dies trifft insbesondere auch auf Informationen aus dem Internet zu.

Gleichzeitig erkläre ich, dass weder diese Arbeit – in dieser oder einer inhaltlich äquivalenten Form – noch Teile daraus von mir oder einer anderen Person als Studienleistung an anderer Stelle vorgelegt oder veröffentlicht wurde. Mir ist insofern bekannt, dass es sich bei der Abgabe eines Plagiats um ein schweres akademisches Fehlverhalten handelt.

Die Arbeit (ohne Inhaltsverzeichnis, Literatur- und Quellenverzeichnis, Fußnoten etc.) umfasst insgesamt _____ 8570 Wörter.

Zutreffendes bitte ankreuzen:

Ich versichere, dass ich bei der Erstellung der Arbeit keine Quellen verwendet habe, die als „Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch“ eingestuft sind.

Ich habe bei der Erstellung der Arbeit Quellen verwendet, die als "Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch" eingestuft sind. Mir ist bekannt, dass meine Arbeit daher ebenfalls als "Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch" einzustufen ist. Ich verpflichte mich ausdrücklich, die Arbeit verschlossen aufzubewahren und unbefugten Personen nicht zugänglich zu machen. Mir ist bekannt, dass eine Veröffentlichung der Arbeit ausgeschlossen ist und die Arbeit bei der Einschreibung in einer anderen Hochschule nicht vorgelegt werden kann.

Name, Vorname: Heuer, Samuel

Ort / Datum: Düsseldorf, 11.05.2020

Unterschrift: 