

Fakten und Kultur

Tobias Singelstein

2020-09-17T23:02:24

Wir sind einen Schritt weiter. Wie kein anderer Innenminister zuvor hat Herbert Reul (CDU) anerkannt, dass Rechtsextremismus und Rassismus in der Polizei keine Einzelfälle sind, sondern weit darüber hinausgehen. Auch wenn man sich noch schwer damit tut, die Formulierung vom „strukturellen Problem“ in den Mund zu nehmen – die Problembeschreibungen offenbaren genau dies: Es ist kein Zufall, dass Rechtsextremismus und Rassismus in der Polizei zu finden sind, sondern es hat gerade auch mit der Struktur dieser Organisation zu tun, mit ihrer Personalauswahl, mit Aufgaben und Tätigkeit der Polizei, mit fehlenden Räumen für Reflexion und Coaching, mit den Formen des Umgangs mit Fehlern und Missständen. Das ist zwar keineswegs neu. Dass Teile von Politik und Polizei dies anerkennen und so offen formulieren hingegen schon.

Umso ernüchterter schaut man nun auf die Konsequenzen, die aus dem Zufallsfund einer rechtsextremen Chat-Gruppe in einer ganzen Dienstgruppe in Nordrhein-Westfalen gezogen werden. Zwar muss man Herbert Reul auch hier zugute halten, dass er im Gegensatz zu seinen Kollegen überhaupt konkrete Maßnahmen ergreift und dabei neue Wege beschreitet. Seine Maßnahmen bleiben aber leider dem alten Einzelfall-Denken verhaftet: Die bereits in allen Polizei-Behörden eingerichteten Extremismusbeauftragten, der Sonderberichterstatter vom Verfassungsschutz, Strafverfolgung und Disziplinarverfahren. All dies sind sicherheitsbehördliche Instrumente, die darauf zielen, weitere Fälle aufzudecken und bearbeiten zu können. Sie gehen das Thema Rechtsextremismus in der Polizei also gerade nicht als strukturelles Problem an, sondern als eine Häufung von einzelnen Fällen.

Wer ernst machen will mit der Anerkennung als strukturelles Problem, der muss aber seine Maßnahmen im Umgang damit entsprechend ausrichten, statt einer polizeilichen bzw. sicherheitsbehördlichen Logik zu folgen. Dies beginnt damit, dass wir mehr Wissen über das Problem benötigen. Zwar haben wir anhand einer Handvoll älterer Studien grobe Hinweise darauf, wie groß das Problem einschlägiger Einstellungen in der Polizei in etwa sein dürfte. Wir wissen aber kaum etwas über die Bedingungen, unter denen sich Netzwerke bilden und wie solche Einstellungen sich in der dienstlichen Praxis niederschlagen. Auch bezüglich Entstehungsbedingungen von Rassismus und rechtsextremen Einstellungen in der Polizei ist der Forschungsstand für Deutschland viel zu dünn, sind die vorliegenden Untersuchungen zu alt. Dringend erforderlich wären also wissenschaftliche Studien, die mit einem unverstellten Blick von außen diese verschiedenen Fragestellungen in der Polizei untersuchen. Hierfür braucht es nicht nur die nötigen Gelder, sondern auch Zugang zur Organisation Polizei, der für unabhängige Forschende gerade bei kritischen Themen nicht immer leicht zu erlangen ist.

Ein zweiter Aspekt ist die Polizeikultur, das Selbstverständnis der Organisation. Viele Polizist*innen sind empört über die Nachrichten aus Essen bzw. Mülheim und grenzen sich klar nach rechts außen ab, sehen sich Demokratie und

Rechtsstaat verpflichtet. Die GdP gibt zu Protokoll, dass die Bekämpfung des Rechtsextremismus gar zur „DNA der Polizei“ gehöre. Die große Mehrheit der Beamt*innen will mit so etwas jedenfalls nichts zu tun haben. Gleichzeitig konnten die nun aufgeflogenen Chats einer ganzen Dienstgruppe über Jahre bestehen, ohne dass etwas passiert ist. Vergleichbares gilt für den schon früher in diesem Jahr festgenommenen Polizeibediensteten aus Hamm, der im Verfahren um die mutmaßlich rechtsterroristische „Gruppe S.“ ins Blickfeld geraten war. Dies zeigt, dass das Selbstverständnis und die gelebte Praxis der Polizei nicht so recht zusammenpassen: Zwar möchte man keine Neonazis und Rechtsextremist*innen als Kolleg*innen. Es fällt vielen aber offensichtlich schwer, selbige als solche zu erkennen und entsprechend zu handeln, wenn sie einem im Dienst begegnen. Rassismus und Rechtsextremismus werden in der Polizei immer noch zu häufig und zu lange „übersehen“, nicht als solche ernst genommen bzw. nicht die notwendigen Konsequenzen gezogen. Dieser Korpsgeist ist die negative Seite der starken Binnenkultur in der Polizei, die für Zusammenhalt sorgt, aber eben auch dafür, dass über gewisse Missstände gerne hinweggesehen wird. Das beginnt, wenn rassistischen Witzen oder Schimpfworten wie „Kanacke“ oder „Ölauge“ nicht entgegengetreten wird – und kann in einer Dynamik enden, die eine ganze Dienstgruppe erfasst, wie der Fall Mühlheim zeigt.

Drittens schließlich sind auch Aus- und Fortbildung gefragt. Hier müssen Anti-Rassismus-Trainings selbstverständlich werden. Und es muss Raum geben für die – auch selbstkritische – Reflexion der eigenen Tätigkeit. Denn wer die Probleme immer nur bei Neonazis oder Rechtsextremist*innen sieht, die entdeckt und dann als einzelne Fälle isoliert betrachtet werden, aber nicht die eigene Praxis und das eigene dienstliche Umfeld kritisch reflektiert, der findet sich vielleicht selbst irgendwann in einer Dienstgruppe mit einschlägigem Chat wieder.

