



HAL
open science

Rassismus bei der französischen und deutschen Polizei: berufliche Sozialisationen und behördliche Rahmenbedingungen

Jacques de Maillard, Jérémie Gauthier

► **To cite this version:**

Jacques de Maillard, Jérémie Gauthier. Rassismus bei der französischen und deutschen Polizei: berufliche Sozialisationen und behördliche Rahmenbedingungen. *Polizei und Wissenschaft*, 2022, 3, pp.34-49. halshs-03834634

HAL Id: halshs-03834634

<https://shs.hal.science/halshs-03834634v1>

Submitted on 30 Oct 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Rassismus bei der französischen und deutschen Polizei: berufliche Sozialisationen und behördliche Rahmenbedingungen¹

Polizei and Wissenschaft, 3, 2022, p. 34-49.

Jérémie Gauthier, Associate Professor, Soziologie, Universität Strassburg, LinCS, Centre Marc Bloch Berlin.

Email: jeremie.gauthier@unistra.fr

Jacques de Maillard, Professor, Politikwissenschaften, Universität Versailles-St-Quentin-en-Yvelines, CESDIP.

Email: demaillard@cesdip.fr

Zusammenfassung

Unser Artikel untersucht die Frage des polizeilichen Rassismus und zeigt, wie die alltäglicheren Rassifizierungsdynamiken in den beruflichen Erfahrungen französischer und deutscher Polizist*innen verankert sind. Anhand vergleichender Feldstudien in beiden Ländern, zeigt der Artikel, wie die berufliche Sozialisation von Polizist*innen rassifizierte Wahrnehmungsmuster produziert. Trotz dieser gemeinsamen Muster unterscheiden sich die Praktiken der französischen und deutschen Polizeikräfte: die deutsche Polizist*innen sind tendenziell weniger diskriminierungsanfällig als ihre französischen Kollegen. Der Artikel erklärt diese Diskrepanz.

Schlagwörter: Polizei, Diskriminierung, Rassismus, Frankreich, Deutschland

Abstract

The article deals with the issue of police racism and shows how everyday dynamics of racialization are framed by the professional experiences of French and German police officers. Using comparative field surveys in both countries, the article shows how the professional socialization of police officers produces racialized patterns of perception. Despite these common patterns, the concrete practices of French and German police forces differ: German police officers tend to be less prone to discrimination than their French counterparts. The article explains this discrepancy.

Keywords: Police, Discrimination, Racism, France, Germany

¹ Dieser Text, der in einem Sammelband erschienen ist (Gauthier & De Maillard 2022), wurde aus dem Französischen mit der finanziellen Unterstützung der IdEx der Univ. Strassburg übersetzt. Wir danken André Hansen für die Übersetzung und Prof. Thomas Bierschenk für seine Anmerkungen.

In der Nacht vom 25. zum 26. April 2020 filmte ein Anwohner im Großraum Paris, wie Polizisten einen Mann mit ägyptischer Staatsangehörigkeit aus der Seine zogen, rassistisch beleidigten und im Dienstwagen schlugen. Ein paar Tage später kamen mehrere weitere Affären ans Tageslicht: Auf WhatsApp und Facebook hatten Beamt*innen rassistische Weltanschauungen zum Ausdruck gebracht. Sie behaupteten etwa eine Vorherrschaft der „weißen Rasse“. Im September 2020 klagte ein Polizist maghrebinischer Herkunft gegen die Police Nationale, weil er das Opfer rassistischer Übergriffe durch seine Kolleg*innen geworden sei.² Zur gleichen Zeit wurden in Deutschland mehrere nordrhein-westfälische Beamt*innen ihres Dienstes enthoben, weil sie in rechtsextremen Internetforen aktiv waren. In den vorangegangenen Monaten war es bereits in Bayern und Mecklenburg-Vorpommern zu zahlreichen ähnlichen Enthüllungen gekommen. Die Frage einer bundesweiten Ermittlung zu den Verbindungen von Polizei und Rechtsextremen stellte sich daher mit Nachdruck.³

Nach dem Tod des US-Amerikaners George Floyd im Frühjahr 2020 und der anschließenden internationalen Demonstrationswelle ist das Thema „Rassismus bei der Polizei“ in Frankreich, in Deutschland und in etlichen anderen westlichen Ländern in den Fokus der öffentlichen Debatten gerückt. In diesem Beitrag möchten wir aufzeigen, inwiefern Dynamiken von Rassifizierung und Rassismus die beruflichen Erfahrungen und die Wahrnehmungen französischer und deutscher Polizist*innen prägen.

Mit dem Thema des Rassismus bei der Polizei setzte sich zuerst die amerikanische Polizeisozio­logie auseinander. In den 1960er Jahren erschienen nach den durch Polizeieinsätze ausgelösten „Rassenunruhen“ erste Arbeiten zu bei Polizist*innen auftretenden gemeinsamen Anschauungen, die nach Ansicht der angelsächsischen Sozialwissenschaften einer rassistisch geprägten Polizeikultur (*police culture*) zugrunde liegen (Bayley und Mendelsohn, 1969; Westley, 1970; Black und Reiss, 1967). Das gesellschaftliche Universum der Polizei sei von „ethnischen Grenzen“ (*ethnic lines*) gekennzeichnet und erhebe ethnische Stereotype zur Norm (Skolnick, 1966, 80–81). Die französische Soziologie nahm sich erst spät dieses Themas an. Erste Untersuchungen hoben auf den Zusammenhang von rassistischen Einstellungen mit der beruflichen Sozialisation ab. In der Polizei gebe es einen „allgemeinen rassistischen Diskurs“, eine „ausgesprochene Norm, der man sich als einfacher Polizist nur schwer entziehen und noch

² <https://www.leparisien.fr/faits-divers/racisme-un-policier-de-strasbourg-va-porter-plainte-contre-la-police-nationale-19-09-2020-8388036.php>

³ <https://www.france24.com/fr/20200918-le-spectre-d-un-problème-systémique-de-racisme-dans-la-police-hante-l-allemande>

schwerer entgegenstellen kann“ (Wieviorka und Bataille, 1992). Diese Ergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Erkenntnissen in anderen Ländern überein: Rassismus bei der Polizei habe etwas Reaktives und hänge mit der beruflichen Sozialisation zusammen (Zauberman und Lévy, 1998). Dass rassistische Haltungen über die Sozialisation in die Berufskultur vermittelt, geht zudem aus einer ab 1992 durchgeführten Längsschnittstudie hervor, die einen Jahrgang von Polizeischüler*innen begleitet hat: Die berufliche Sozialisation bringt demnach eine „fortschreitende und massive Übernahme bestimmter Stereotype“ mit sich (Monjardet, 1994, 399). Zwei spätere Feldstudien bei Spezialeinheiten zur Kriminalitätsbekämpfung, die die Bedeutung des Alltagsrassismus und seinen Zusammenhang mit diskriminierenden Praktiken untersuchten, kamen zu jeweils unterschiedlichen Ergebnissen. Fabien Jobard betont, dass sich Rassismus „in die „indigenen“ Kategorien der Arbeit bei der Polizei“ einfüge (2008, 13), dass er also zum polizeilichen Diskurs dazugehöre. Polizist*innen achteten aber bei ihren Gegenübern eher auf die Zugehörigkeit zu einer „gefährlichen Klasse“ als auf ethnische Merkmale. Rassistische Einstellungen hätten im Wertesystem der Polizei weniger Gewicht, als man denke. Sie machten nur einen Teil der Berufsethik aus. Didier Fassin hingegen räumt dem Rassismus und diskriminierenden Praktiken in den Beziehungen der Polizei zur Bevölkerung eine zentrale Stellung ein. Nachdem er eine für den Nachtdienst eingesetzte Spezialeinheit (*BAC de nuit*) in der Pariser Banlieue begleitet hat, schreibt er, dass sich in der Polizeiarbeit Rassismus und Diskriminierung „leicht vermischen“, auch wenn „es oft möglich ist, absichtlich diskriminierende und juristisch zu belangende Entscheidungen mit statistischen Überlegungen zu rechtfertigen“ (Fassin, 2011, 232). Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit trete nicht nur auf „individueller“, sondern auch auf „systemischer“ Ebene auf, denn sie werde von den Vorgesetzten toleriert, zumal die Polizei in den Vorstädten geradezu in einer „postkolonialen Situation“ auftrete. Schließlich konnte einer der Autoren des vorliegenden Artikels im Rahmen einer Feldstudie in französischen und deutschen Polizeirevieren zeigen, dass Rassismus auch unter Polizist*innen vorkommt. Beamt*innen, die aus der Mehrheitsgesellschaft stammen, bezweifeln etwa, dass ihre Kolleg*innen, die einer ethnischen Minderheit angehören, zur Berufsausübung berechtigt seien. Wer als Polizeibeamter eine „Minderheiteneigenschaft“ aufweist, muss auf Strategien und Taktiken im Umgang mit den gegen sie gerichteten ethnischen Zuschreibungen zurückgreifen (Gauthier, 2011).

Dieser Artikel soll die Untersuchungen ergänzen, die in der beruflichen Sozialisation der Polizist*innen einen entscheidenden Erklärungsfaktor für die Übernahme und Weitergabe von rassifizierten Wahrnehmungsschemata sehen.⁴ Wir lassen dabei die von Didier Fassin beschriebenen besonders kämpferischen und ideologischen Ausprägungen von Rassismus außen vor und widmen uns alltäglicheren Rassifizierungsdynamiken, die in den konkreten Bedingungen des Polizeiberufs verankert sind. Dabei unterscheiden wir zwischen Rassifizierung, die auf einer Logik der Herausbildung von ethnischen Hierarchien und der Zuschreibung von sozialen und verhaltensbezogenen Eigenschaften an bestimmte Bevölkerungskategorien beruht (in diesem Fall ethnische Minderheiten), und Rassismus, einer besonderen Ausprägung der Rassifizierung, die durch herabsetzende Stereotype oder auch Feindseligkeit gegenüber diesen Gruppen geprägt ist. Der binationalen Vergleichs erlaubt es uns zudem, die aus den Feldstudien abzulesenden Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich Kategorien, Organisationen und Polizeipolitik zu interpretieren. Wir möchten verstehen, wie Polizist*innen in Frankreich und Deutschland die Frage der ethnischen Zugehörigkeit problematisieren und rassifizierte Vorstellungen von der sozialen Welt übernehmen oder von sich weisen. Dabei stützen wir uns auf Daten, die in verschiedenen Studien durch Beobachtungen und Interviews mit Polizist*innen in Frankreich und Deutschland erhoben wurden. Mit diesem verstehenden Ansatz, der sich umfassend und dynamisch mit der Rassifizierung der Anschauungen bei Polizist*innen befasst, können wir die Beständigkeit und Strukturhaftigkeit des Rassismus bei der Polizei sowie seine stets sowohl individuelle als auch institutionelle Natur begreifen.

Dieser Artikel stützt sich auf vergleichende Studien zur Lage in Frankreich und Deutschland, die beide Autoren unabhängig voneinander durchgeführt haben. Jérémie Gauthier hat im Rahmen seiner Promotion in Soziologie zwischen 2005 und 2010 in der Pariser Banlieue und in Berlin Interviews (N=58) und Observationen durchgeführt (etwa 400 Stunden in jedem Land). Jacques de Maillard beteiligte sich von 2010 bis 2014 an der Polis-Studie von Dietrich Oberwittler und Sebastian Roché, die durch ein gemeinsames Förderprogramm von ANR (Agence Nationale de la Recherche) und der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) gefördert wurde. Die Feldarbeit fand zwischen 2010 und 2012 in zwei deutschen Bundesländern und zwei

⁴ Erstmals verwendete der amerikanische Soziologe W. E. B. Du Bois den Begriff der „Rassifizierung“ (*racialization*) auf Englisch. Später übernahm ihn Frantz Fanon auf Französisch (*racialisation*). Er bezeichnete damit die „Herausbildung von ethnischen Hierarchien in einer gegebenen Gesellschaft“ und „die Hervorbringung von Gruppen, die einer ethnischen Zuschreibung unterliegen“ (Mazouz, 2020, 48–49).

französischen Großstädten statt, aber nicht in Paris (400 Stunden pro Land und 115 Interviews). Unsere Untersuchungen beziehen sich also primär auf Polizeieinsätze in urbanen Kontexten. Die erhobenen empirischen Daten liegen damit zwar im Wesentlichen über zehn Jahre zurück, wir halten sie aber nicht für überholt. In beiden Ländern deutet die jüngste Vergangenheit darauf hin, wie virulent das Thema des Rassismus bei der Polizei geblieben ist. Insbesondere die im dritten Teil festgestellten Unterschiede in der Polizeipolitik haben sich nicht radikal geändert: In Frankreich sorgt sich die übergeordnete Behörde nur wenig um Rassismus und Diskriminierung.

Die Welt der Polizei kennt viele Kategorien zur Bezeichnung von Anderssein. Die Berufspraxis umfasst schließlich die Beschreibung, Einordnung und Identifizierung von Personen. Das Erfordernis der Beschreibung versteht sich von selbst: Wenn Beamt*innen zu einem Einsatz geschickt werden, können sie in erster Linie auf die Beschreibung eines Individuums oder einer Gruppe zurückgreifen. Darüber hinaus sollen sie die Personen, denen sie begegnen, einordnen, und das heißt, sie müssen Urteile fällen. Das ist unter anderem der beruflichen Pflicht geschuldet, „Urteilsvermögen“ unter Beweis zu stellen. Polizist*innen orientieren ihr Vorgehen an Situationen und Personen, um dann zu entscheiden, ob sie etwa intervenieren, festnehmen oder helfen sollen. Der folgende Text gliedert sich anhand der Unterscheidung zwischen Beschreibung und Einordnung. Im ersten Teil widmen wir uns der Beschreibung von Orten und Personen unter besonderer Berücksichtigung der entsprechenden Rassifizierungslogiken. Anschließend beschäftigen wir uns näher mit den Einordnungen und Urteilen. Hier entwickeln wir unseren Begriff vom „Verlockung des Rassismus“. Obwohl sich die kognitiven Einordnungsschemata in Frankreich und Deutschland teilweise ähneln, unterscheidet sich die berufliche Praxis, insbesondere bei Personenkontrollen: Deutsche Beamt*innen diskriminieren weniger. Im dritten Teil erörtern wir diesen Unterschied: Die nationalen Polizeibehörden übernehmen beim Thema Rassismus einen jeweils unterschiedlichen Grad an Verantwortung, nicht nur verbal, sondern auch in der Führung und Prioritätensetzung. Als Behörde wird hier die gesamte polizeiliche Organisation mit ihren Führungsnormen und -praktiken, ihren Rechtfertigungen und Prioritäten verstanden.

1. Rassifizierung der Anschauungen bei Polizist*innen und berufliche Erfahrungen

„Rassismus habe ich in dem Revier erlebt, in dem ich [zu Beginn meiner Karriere] war. Und man hat mich auch beschuldigt, rassistisch zu sein. Ich weiß, das ist nicht richtig, was ich gleich sage, aber ich weiß nicht,

wie ich das sonst ausdrücken soll. Es stimmt schon, dass du, wenn du [...] in bestimmte Viertel gehst und 90 Prozent der Jugendlichen, die fallen dadurch auf, dass sie dich beschimpfen und Streit suchen, das ist dann oft der kleine Schwarze oder der kleine Araber. Und ich bin selbst sogar Araberin! [...] Ich will das nicht gutheißen, ganz und gar nicht! Aber ich finde doch ein paar mildernde Umstände [für die Kolleg*innen, die Rassist*innen werden].“

Samia, 31 Jahre, Schutzpolizistin, Pariser Banlieue, 20.12.2008.

Die erste Feststellung, die Feldstudien im Polizeimilieu nahelegen, lautet: In Frankreich und Deutschland stellt sich die Frage des Rassismus regelmäßig im Polizeialltag, unter Kolleg*innen (Gauthier, 2011) und gegenüber der Öffentlichkeit. Im oben zitierten Interview beschreibt die Polizistin, geborene Französin mit tunesischen Eltern, die Komplexität der Rassifizierungsdynamiken in der Polizei: Die Erfahrung mit Rassismus bei der Polizei, die sie zu einer moralischen Stellungnahme veranlasst („ich will das nicht gutheißen“), verankert sich in den Beziehungen zwischen Kolleg*innen, im Privatleben und in den Beziehungen der Polizei zur Öffentlichkeit. Die Polizistin erwähnt, wie schwer ihre Kolleg*innen rassifizierenden Einordnungen widerstehen können, wonach „Schwarze und Araber“ pauschal als delinquent gelten. Eine solche Verallgemeinerung beruhe auf dem vermeintlich empirischen Befund, dass diese Gruppen überdurchschnittlich oft delinquent seien und sich gegenüber der Polizei feindselig verhielten. Subjektive und moralische Faktoren sowie die Berufserfahrung fließen also in die Art und Weise ein, wie Polizist*innen die ethnische Frage formulieren.

1.1.Rassifizierte Interpretationen von Orten und Delinquenz

In Frankreich und in Deutschland verstehen Polizist*innen ihr Verhältnis zu rassifizierten Gruppen aufgrund ihrer Erfahrungen im Einsatz und in Bezug auf bezirksspezifische Probleme: Ortskenntnis, eine wertvolle Kompetenz, überschneidet sich teilweise mit einer „ethnischen Kartierung“. Bestimmte Orte, an denen es zu einem bestimmten abweichenden Verhalten kommt, werden mit bestimmten Bevölkerungsgruppen in Verbindung gebracht.

In der Pariser Banlieue konzentriert sich die Polizeiarbeit auf die als „schwierig“ geltenden Sozialbausiedlungen (Habitation à loyer modéré/HLM). Die Wahrscheinlichkeit, „fündig“ zu werden, ist hier größer als anderswo. Genauso verhält es sich mit den von osteuropäischen Migrant*innen besetzten Häusern (Polizist*innen nennen sie aufgrund der mehrheitlichen Herkunft der Bewohner*innen „Moldawensquats“) und dem „Afrikanerwohnheim“, einem überfüllten Haus, das von Subsahara-Afrikaner*innen verschiedener Länder besetzt wird. Aufgrund der prekären und bisweilen illegalen Lage der Bewohner*innen kommt es mitunter zu unerlaubten ökonomischen Praktiken, insbesondere zu Fahrzeugschmuggel. Die Police

Nationale und die Stadtverwaltung beschäftigen sich regelmäßig mit diesen Gruppen, ebenso wie mit den Rom*nja, und versuchen, sie immer wieder zu zählen und zu vertreiben.

In Berlin erwähnen Polizist*innen oft den hohen Anteil an Migrant*innen und Muslim*innen sowie die Delinquenz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in ihrem Bezirk. In der Regel wird die Verschlechterung des Klimas in einem Stadtteil auf migrantische Bevölkerungsgruppen zurückgeführt, die als „schwierige Klientel“ gelten. Ein Polizist führt das Beispiel junger Russ*innen und Jugendlicher „südländischer“ Herkunft an, die eine „natürliche“ Feindschaft gegenüber der Polizei an den Tag legten. Diese Jugendlichen „solidarisieren“ sich bei Routinekontrollen auch mit ihren Kamerad*innen. Als Krisenherde gelten Stadtteile, wenn dort Kriminalitätsformen vorliegen, die mit ausländischen Bevölkerungsgruppen oder Personen mit Migrationshintergrund assoziiert werden. Der Antonkiez⁵ etwa ist bekannt für die Präsenz „zweier großer libanesischer Verbrecherclans“, und einer der Parks gilt mit seinen „schwarzen“ Dealer*innen als das „Bermudadreieck“ des Stadtteils, unweit von Kneipen und Bordellen, „wo man als Deutscher nicht reingeht“. Bestimmten Schulen im Antonkiez und in Spreeheim widmen die Programme der Kriminalitätsprävention eine besondere Aufmerksamkeit, weil dort zwischen 90 und 100 Prozent der Schüler*innen einen „Migrationshintergrund“ haben. Internetcafés sind für kleinere Schmuggelgeschäfte und Schlägereien zwischen jungen Männern mit Migrationshintergrund bekannt. Deshalb überwacht die örtliche Kriminalpolizei diese Orte besonders aufmerksam. Die Behörden stufen einige dieser Gegenden als „gefährliche Orte“⁶ ein, so etwa den Spreeheimer Park.

Ergänzend zu diesen rassifizierten Interpretationen von Orten und Personen haben auch einzelne Einsätze die berufliche Sozialisation geprägt. Nicht alle Beamt*innen waren direkt daran beteiligt, aber alle haben im Kolleg*innenkreis davon gehört. In der Pariser Banlieue etwa standen die Polizist*innen verschiedenen gewaltsamen Ausschreitungen und Krawallen gegenüber. Zu den bedeutsamsten gehörten die Unruhen von 2005, die mit rassifizierten männlichen Jugendlichen aus den Sozialbauten in Verbindung gebracht werden. Nach Ansicht der Berliner Polizist*innen stellen linksradikale Aktivist*innen aktuell „kein Problem“ mehr dar, sie halten sie allerdings noch immer für einen „natürlichen“ Gegenpart. Jugendliche mit Migrationshintergrund gelten jedoch in vielerlei Hinsicht als eine problematische Gruppe, die mit einer Verschlechterung der Sicherheitslage und der Stimmung (Gewalt und Verlust des

⁵ Die Namen der Berliner Stadtteile wurden anonymisiert: Antonkiez und Spreeheim sind zwei Westberliner Stadtteile mit einem hohen Anteil an Einwander*innen.

⁶ In den vom Polizeipräsidium definierten „gefährlichen Orten“ dürfen Polizist*innen unter anderem verdachtsunabhängige Personenkontrollen vornehmen. Kennt Ihr die gesetzliche Grundlage dafür? Dann vielleicht zitieren

„Respekts“ vor der Uniform) in Verbindung gebracht wird. Sie seien entpolitisiert und irrational, und ihr Verhalten lasse sich vielmehr durch eine gänzlich andere „Mentalität“ erklären.

Diese rassifizierte Wahrnehmung von Orten und Personen trägt zu einem indigenen Wissen der Polizei bei (Beek, Bierschenk, 2020; von Mutsaers, Van Neunen und Nafstad, 2022). Die Beamt*innen, die dieses Wissen für sich beanspruchen, begründen es mit den hässlichsten, konfliktrträchtigsten Aspekten ihrer täglichen Erfahrung auf der Straße.

Was sehr häufig ist, [ist,] dass die Ethnien [sich] untereinander nicht verstehen. Multikulti wird ja immer so als Ideal hingestellt. Ist ideal bestimmt bei Leuten, die, also, gebildet sind, die Berufe haben, die, dann, da wird das klappen. Hier klappt es nicht. Wer sagt, dass es hier klappt, der hat überhaupt keine Ahnung, der wohnt hier nicht. Das sind Leute, die von außen irgendwas erzählen. Sozialromantiker. Die kennen das nicht, die wissen nicht, was sich hier abspielt.

Hermann, 55 Jahre, Schutzpolizist, Antonkiez, 28.09.2007.

Diese „Wahrheit der Straße“, die laut vielen Polizist*innen der politischen Korrektheit der „Besserwisser“ und „Sozialromantiker“ widerspricht, ist der Kern der Problematisierung der Minderheitsgesellschaft durch die Polizei. Die Kategorisierung von Orten, Devianzen und Bevölkerungsgruppen, die oft anhand ihrer scheinbaren Herkunft oder ihres Aussehens beschrieben werden, bilden die Grundlage eines Berufswissens, das Dienstfahrene Anfänger*innen weitergeben (Borrelli 2022).

1.2. Beschreiben, Einordnen und Identifizieren von Personen

„Normalerweise kommt es zu [einer Kontrolle], weil ein Verstoß begangen wurde, wegen einer Personenbeschreibung über Funk oder weil ein Typ einen Joint raucht oder uns sieht und abhaut. Es muss natürlich einen gesetzlichen Rahmen geben. Du darfst nicht einfach kontrollieren, weil dir eine Nase nicht passt, das verbietet das Gesetz, es gibt keine Diskriminierung aufgrund des Aussehens. Auch wenn wir das natürlich machen, um überhaupt etwas zu finden, dazu sagt das Gesetz nichts.“

Ben, 37 Jahre, Kriminalpolizist, Region Paris, 24.03.2009.

Die Äußerung dieses Beamten zeigt, wie ambivalent mit Kategorien des äußeren Erscheinungsbildes umgegangen wird (die „Nase“, die „Diskriminierung aufgrund des Aussehens“). Einerseits verbieten viele Vorschriften eine Diskriminierung aufgrund äußerer Merkmale, andererseits dienen sie der polizeilichen Identifizierung. Die Polizist*innen haben ein zwiespältiges Verhältnis zum Racial Profiling. Sie schwanken zwischen moralischer Verurteilung und alltäglichem Einsatz als Arbeitsmethode. Obwohl die Berücksichtigung des äußeren

Erscheinungsbildes bei Einsätzen verboten ist, gehört ihre Berücksichtigung in der Praxis zu den Grundkompetenzen des Berufs. Sie bestimmen den Bezug von Polizist:innen zur „Straße“ und beruhen auf „Gespür“ oder „Fingerspitzengefühl“ (Feest und Blankenburg, 1972).

Polizist*innen verwenden diese Kategorien des äußeren Erscheinungsbildes, um Personen zu beschreiben. Dabei verschlüsseln sie sie je nach Situation und Redestil. Im Alltag verwenden sie allgemein verständliche Begriffe wie „*blanc/weiß*“, „*rebeu/südländisch*“, „*renoi* oder *black/schwarz*“ oder „*asiat/asiatisch*“. Bestimmte Ausdrücke sind abwertend, etwa „*Hassan*“ (als Sammelbezeichnung für Araber), „*Chinois/Chinese*“ (für Asiat*innen), „*Roums*“ (für Sinti*innen und Rom*nja), „*Kanak/Kanaken*“ (für Nichtweiße), „*Mamadou*“ (für Schwarze) oder „*Moldave/Moldawier*“ (für Osteuropäer*innen). Hinzu kommen rassistische Beschimpfungen wie „*bicot*“ (für Araber*innen),⁷ „*bamboula*“,⁸ „*sale nègre*“⁹ (beide für Schwarze).

„Du darfst zwar nicht aufgrund des Aussehens diskriminieren, aber es gibt bestimmte Gruppen von Leuten, die diese oder jene Verbrechen begehen. Das lernt man. Da hast du die Taschendiebe, das sind oft *blédards*, so nennen wir die, Leute aus dem Maghreb, die keine Aufenthaltsgenehmigung in Frankreich haben. [...] Dann sind da die Drogenverkäufer, die nennen wir die *Modous*, das sind Schwarze, meist Senegalesen, Ivorer, Zairer. [...] Dann gibt es Raub, das sind zum Beispiel Jugendliche aus den Banlieues zwischen 15 und 18, die sich auf Handy- und Handtaschendiebstahl spezialisiert haben. [...] Dann kannst du dir sagen, wenn du sowas auf der Straße siehst: ‚Der da ist vielleicht ein Taschendieb.‘ ‚Der ist vielleicht ein Einbrecher.‘ Und das lernt man bei der Arbeit.“

François, 32 Jahre, Schutzpolizist, Spezialeinheit *BAC de nuit*, Paris, 12.05.2004.

Dieser Polizist bringt den Widerspruch zwischen dem gesetzlichen Verbot der Einbeziehung äußerer Merkmale in polizeiliche Handlungen und der tatsächlichen Praxis auf den Punkt: Rassifizierende Kategorisierungen sind Arbeitsinstrumente und praktisches Wissen für die Polizeiarbeit (Lévy, 1987, 31). In diesem Interviewausschnitt wird deutlich, dass die Kategorien des äußeren Erscheinungsbildes und der Herkunft im Polizeigebrauch mit bestimmten Gesetzesverstößen assoziiert werden und dass dieser Zusammenhang erlernt wird. François betont eine weitere wichtige Dimension im Verhältnis von Polizei und Minderheiten: die „Sichtbarkeit“ bestimmter Gruppen im öffentlichen Raum.

⁷ <https://www.leparisien.fr/hauts-de-seine-92/un-bicot-ca-ne-nage-pas-les-deux-videastes-de-l-ile-saint-denis-portent-plainte-a-leur-tour-29-04-2020-8308218.php>

⁸ Aussage eines Polizeigewerkschafters in der Sendung „C dans l’air“, 9. Februar 2017. Siehe Slaouti, Jobard, 2020.

⁹ Diese Beschimpfung gaben drei Polizisten von sich, als sie am 21. November 2020 in Paris einen Schwarzen verprügelten. <https://www.today24.news/en/2020/11/france-two-of-the-police-officers-having-beaten-michel-zecler-placed-in-detention.html>

Die Kategorien des äußeren Erscheinungsbilds tauchen bisweilen nicht nur im Rahmen der internen und informellen polizeilichen Praktiken auf, sondern auch in der offiziellen Kommunikation, und zwar dann, wenn sich die Beamt*innen über Verdächtige, „gesuchte Personen“ oder „Vorgänge“ austauschen. Am häufigsten werden sie in „Personenbeschreibungen“ gegenüber Vorgesetzten, über Funk oder in Protokollen verwendet. Neben dem Geschlecht, dem geschätzten Alter, der Statur und der Kleidung kommen bei französischen Polizist*innen regelmäßig fünf Kategorien („Typen“) zum Einsatz: „Europäer“, „Nordafrikaner“, „Afrikaner“, „Osteuropäer“ und „Asiate“. Diese sind weit verbreitet und beruhen vor allem auf äußeren Eindrücken (vgl. Khodzhaeva 2022). Sie helfen dabei, den Verdacht und das Handeln auf ein bestimmtes Individuum unter den im öffentlichen Raum anwesenden Personen zu lenken. Wird ein Polizeieinsatz eingeleitet, beruht also die Beurteilung der Situation auf dem äußeren Erscheinungsbild der Personen (Hautfarbe, Gesichtszüge und Haare). Von diesen „Typen“ sprechen Polizist*innen auch über Funk, in Protokollen oder Akten. Die Kategorien institutionalisieren sich also durch den alltäglichen Berufsgebrauch. Unabhängig davon, ob sie bloß intern oder offiziell gebraucht werden, können Aussehen und Herkunft als eine der „indigenen“ Kategorien der Arbeit bei der Polizei“ verstanden werden (Jobard, 2008, 272).

2. Dynamiken des Rassismus bei der Polizei

Diese semantischen Praktiken unterliegen polizeitypischen Rassifizierungsformen, die nach Ansicht der Polizist*innen umso gerechtfertigter sind, als sie sich auf Berufserfahrung und Know-how stützen. Die individuellen Wahrnehmungen lassen sich nicht von der beruflichen Sozialisation trennen: Die Grenze zwischen „individuell“ und „systemisch“ verschwimmt. So wird besser verständlich, warum der Polizeiberuf besonders anfällig für Rassismus ist, das heißt für die Essentialisierung und Hierarchisierung von Individuen und sozialen Gruppen gemäß äußeren Merkmalen, Herkunft oder Kultur. Wie lässt sich das Schwanken zwischen Rassifizierung und Rassismus erklären, die wir in der Einleitung zu diesem Text vorgeschlagen haben?

Aufgrund des moralischen Stigmas, mit dem Rassismus heutzutage belegt ist, weisen die interviewten Polizist*innen den „echten Rassismus“ einer früheren Generation zu. In Berlin müssen dafür manchmal auch ehemalige Beamt*innen der Ostberliner Volkspolizei herhalten. Einige „junge“ Polizist*innen stellen bei sich selbst oder bei ihren Kolleg*innen ein gewisses Unbehagen fest, das sie allerdings nicht als „Rassismus“ verstanden wissen wollen, sondern als „Frustration“.

2.1. Berufliche Frustration

Das Wort „Frustration“ taucht in den Äußerungen der Pariser und Berliner Polizist*innen regelmäßig auf, wenn von der Verbitterung angesichts der beruflichen Situation die Rede ist. Oft wird damit eine Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und den agonistischen Beziehungen zu bestimmten sozialen Gruppen ausgedrückt.

Dieses Gefühl ist zwar nicht auf den Polizeiberuf beschränkt, bezeichnet aber die Diskrepanz zwischen einem idealisierten Berufsbild und der als entwertend, abqualifizierend eingeschätzten konkreten Praxis, die nur ernüchternde Zukunftsaussichten bereithält. Die Entscheidung, Polizist*in zu werden, das Auswahlverfahren, die Ausbildung, die berufspraktischen Ausbildungsabschnitte und die Zuweisung zu einem Revier bilden für die Beamt*innen die Grundpfeiler der beruflichen Laufbahn, während der ihre Erwartungen mehr oder weniger konterkariert werden und einer Neubewertung unterliegen. Dabei fällt auf, dass es sowohl in Berlin als auch in der Region Paris oft rassifizierte Polizist*innen sind, die diese eigene oder bei Kolleg*innen wahrgenommene „Frustration“ ansprechen. Sie dient ihnen dann als Erklärung oder Euphemismus für rassistische Einstellungen.

In Berlin unterscheiden die Polizist*innen zwischen „echten Rassisten“ und „Frustrierten“. Sie betonen dabei den Zusammenhang von beruflicher Frustration und Alltagsrassismus.

„Hast du in deiner Berufslaufbahn schon einmal etwas erlebt, was du als ‚Rassismus‘ bezeichnen würdest?“

Direkt als Rassismus würde ich's nicht bezeichnen, es ist natürlich durch die Aufgabentätigkeit [bedingt]. Hat man manchmal vielleicht den Blick für, für das Allumfassende so nen bisschen verloren und und stempelt manche Leute halt ab. Ick würd eher [...] dit ist nicht rassistisch bedingt, das ist einfach durch diese Berufs- und Lebenserfahrung, wo dann manche, sag ich mal, den Schwarzafricanern, halt Drogendealer und hin und her, man ist eigentlich mehr frustriert, als [dass] das halt Schwarzafricaner sind [...] Dit [ist] eigentlich so jetzt rein vom Rassistischen her nicht, es bezieht sich doch immer mehr dann halt auf die Straftaten, die sie begehen. Das ist halt dieses typische Polizeidenken [...] wer Unsinn macht, soll das jetzt in seinem Land machen. Und nicht hierher kommen und denn hier noch das Gesetz ausnutzen und sonst so, aber dit ist halt so nen Typ, selbst ich denke manchmal so, der ich ja selber auch nen Migrationshintergrund habe. Weil dit ist ja dieses pauschalisieren, ne, wenn einer Unsinn macht, wird es gleich auf ne ganze Volksgruppe abgestempelt.“

Milan, 36 Jahre, Schutzpolizist, Arbeitsgebiet Integration und Migration (Agim), 13.04.2008.

Mit der „Frustration“, die sich bei Polizist*innen im Einsatz breitmacht, geht der Verlust einer reflexiven Distanz einher, der sich darin äußert, dass betroffene Beamt*innen migrantische Bevölkerungsgruppen eher mit delinquenten Verhaltensweisen in Verbindung bringen und ein härteres Durchgreifen fordern. Wenn sie in ihren Wahrnehmungen auf einen Alltagsrassismus „umschalten“, schlägt sich dies also in einer weniger vielschichtigen Herangehensweise an Erlebnisse und in verengten reflexiven Standpunkten zu den Ereigniskonstellationen des Berufsalltags nieder. Der Alltagsrassismus wird von einem allgemeinen Pessimismus begleitet: Immigrant*innen, Politiker*innen, Vorgesetzte, Justiz und Medien trügen demnach dazu bei, den Polizeiberuf in Verruf zu bringen. Die Macht dieses Umschaltens auf alltagsrassistische Wahrnehmungen wird zusätzlich noch dadurch betont, dass die Polizist*innen sich des Phänomens bewusst sind, insbesondere wenn sie einer sichtbaren Minderheit angehören. Die Diskrepanz von idealisierten Berufsvorstellungen und der Realität bereitet das Feld für den von uns so genannten „Verlockung des Rassismus“.

2.2. Die Verlockung des Rassismus

In unseren Studien hat kein*e Polizist*in ein geschlossenes rassistisches Weltbild zum Ausdruck gebracht, auch wenn ein solches in einzelnen Polizeieinheiten zu gedeihen scheint: Wenn es möglich ist, Personalentscheidungen im Kolleg*innenkreis zu treffen, können sich die Vorgesetzten mit Beamt*innen umgeben, die ihre ideologischen Ansichten teilen (Fassin, 2011). In unserem Fall ist davon auszugehen, dass die entsprechenden Polizist*innen womöglich nicht an unserer ethnografischen Untersuchung teilgenommen haben. Doch nicht wenige haben das Gefühl, „von Schwarzen und Arabern genervt zu sein“, und zwar selbst Polizist*innen mit afrikanischem oder nordafrikanischem Migrationshintergrund. Viele haben uns die Auswirkungen der beruflichen Sozialisation auf die allmähliche Übernahme rassifizierter Anschauungen beschrieben, wonach bestimmte Bevölkerungsgruppen von Natur aus eher zu Devianz neigen (siehe auch Sausdal 2022). Der ideologische, aktivistische Rassismus ist daher vom Alltagsrassismus zu unterscheiden (Khodzhaeva 2022).

„Es gibt den echten Rassisten und den mit einer Art Berufskrankheit. [...] Der echte Rassist ändert seine Meinung nie. Er sagt: ‚Geht nach Hause, ihr habt hier nichts zu suchen.‘ Und dann hast du die Berufskranken, die sehen, dass 80 Prozent der Personen, die wir herbringen, Schwarze oder Araber sind. [...] Mit denen kann man diskutieren. Wenn ich dabei bin oder andere Kollegen mit ausländischem Hintergrund, dann sehen die, dass wir keine Tiere sind. Sie können vielleicht ein bisschen ihre Sichtweise ändern. Aber der Rassist als solcher, den wird es immer geben.“

Djamel, 32 Jahre, Schutzpolizist, Region Paris, 23.03.2009.

Die Verlockung des Rassismus entsteht aus dem agonistischen Verhältnis von Polizist*innen zu Ausländer*innen oder Angehörigen sichtbarer Minderheiten. Er drückt sich in Interaktionen aus, die Beamt*innen als herabsetzend oder problematisch ansehen:

*„Hast du schon Kolleg*innen beobachtet, die keine echten Rassist*innen sind, aber eine Feindschaft [gegenüber Minderheiten] entwickelt haben?“*

Also rassistische Beobachtungen selbst habe ich nicht gemacht, das würde ich auch gar nicht hinnehmen. Aber ja, ne Frustration oder eine Verärgerung über Jugendliche, die hier leben, gibt's schon. Aber man ist halt so: ‚na, schon wieder die Ausländer‘, so ungefähr, aber die sind, meistens kommt dort auch die Arbeit her für uns, sag ich mal, ob es nun Raub ist oder Körperverletzung oder Beleidigung, Bedrohung, weil das unser Klientel ist mehr oder weniger, vielleicht ist da die Frustration, bei den Kollegen vielleicht ein bisschen mehr als vielleicht bei mir, weil ich selbst Ausländerin bin und das vielleicht auch ein bisschen anders sehe, also vielleicht auch über deren vorheriges Leben in der Familie und ihre Probleme so'n bisschen auch Bescheid weiß oder auch nachempfinden kann.“

Ayda, 31 Jahre, Schutzpolizistin, Antonkiez, 03.11.2007.

Die Berliner Polizistin erwähnt einen wichtigen Grund für Frustration: Jugendliche mit Migrationshintergrund sorgen für eine gefühlte Arbeitsüberlastung. Diese kann in konfrontativen Situationen gegenüber Personen bestehen, die die Autorität der Polizei infrage stellen (Beleidigungen und Drohungen) oder in moralisch besonders verwerflichen Vergehen (Angriffe auf Personen).

„Du wirfst alle in einen Topf. Du weißt, dass du Abstand gewinnen und differenzieren musst. Aber in der Situation können wir keinen Abstand gewinnen. Und manchmal platzt einem der Kragen [...]. Wenn ich drüber nachdenke, merke ich, dass es sehr viele Weiße gibt, aber man hat den Eindruck, nur Schwarze und Araber zu sehen, weil wir Polizisten oft mit denen zu tun haben.“

Nadir, 29 Jahre, Schutzpolizist, Region Paris, 26.03.2009.

Um die Mechanismen der symbolischen Hierarchisierung von Bevölkerungsgruppen zu verstehen, ist der „Eindruck“ der Polizist*innen, „nur Schwarze und Araber zu sehen“, entscheidend. Nadir hinterfragt die Situation, in der kein Abstand mehr möglich ist, und vertritt damit ebenfalls die weiter oben geäußerte Idee einer in der spezifischen sozialen Erfahrung des Polizeiberufs verankerten Reflexivität. Der Polizist zeigt klar das Dilemma auf, von dem viele seiner Kolleg*innen sprechen und das sich besonders stark bei Beamt*innen stellt, die rassifizierten Gruppen angehören: Wie kann man der Verlockung des Rassismus widerstehen?

Wenn sich der Dienstvorgesetzte des Polizeihauptquartiers in der Region Paris das Register der in Polizeigewahrsam befindlichen Personen anschaut und feststellt, dass „80 Prozent der Namen ausländisch klingen“, wenn die höheren Kriminalbeamt*innen „reihenweise“ Immigrant*innen erster und späterer Generationen vor sich sehen und wenn die Polizist*innen im Einsatz „sich immer mit denselben Leuten herumschlagen müssen“, kommen sie alle zum selben Schluss: „Unruhe stiften immer dieselben“, und zwar „Schwarze und Araber“. Ähnlich denken die Polizist*innen in Berlin. Oft führen sie beispielhaft die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im „Intensivtäterprogramm“ an. Die meisten von ihnen seien „Migranten“. Alle Polizist*innen teilen die Einschätzung, dass überproportional viele Angehörige von Minderheiten kontrolliert, festgenommen und in Polizeigewahrsam genommen werden. Das ist wohl die solideste Grundlage für rassistische Vorurteile. Auch Polizist*innen aus sozialen und ethnischen Minderheiten erliegen der Überzeugungskraft solcher Überlegungen, die wiederum auf einer bestimmten Fokussierung der Polizeiarbeit beruhen: Diese Überzeugungskraft nennen wir hier die „Verlockung des Rassismus“.

Die Verlockung des Rassismus ergibt sich aus den gemeinsamen Erfahrungen der Berufsgruppe, die als selbstevident und naturgegeben wahrgenommen werden. Es handelt sich um „doxische“ Überzeugungen, die diese Erfahrungen in einem Zirkelschluss wiederum bestätigen (Bourdieu, 1980). Die Wirkmächtigkeit der Erklärungen, die teilweise sogar Polizist*innen mit Migrationshintergrund vertreten, ergibt sich aus der Schwierigkeit, sie zurückzuweisen, ohne eine reflexive, distanzierte Haltung einzunehmen. Sie gelten oft als *unwiderstehlich*, denn die Wirklichkeit lässt sich nur schwer anders interpretieren. Schließlich stützt sich der Alltagsrassismus bei der Polizei auf ein Wahrnehmungssystem, die dem Beruf und dem Berufsalltag Sinn verleihen sollen. Die hier vorgestellten Analysen folgen Waddington (1999), demzufolge beleidigende und oft rassistische Herabwürdigungen von Minderheiten die alltäglichen moralischen Dilemmata der Beamt*innen neutralisieren. Die individuellen und systemischen Dimensionen des Rassismus lassen sich wohl nicht trennen: Nicht die Persönlichkeit der Polizist*innen ist entscheidend, sondern das Zusammentreffen einer Berufskultur mit den Umständen, unter denen die Beamt*innen ihre Arbeit verrichten.

Wie lässt sich die Verlockung des Rassismus, die einem in der beruflichen Sozialisation verankerten Wahrnehmungssystem entspringt, mit der konkreten Polizeipraxis in einen Zusammenhang bringen? Die Verlockung des Rassismus kommt, wenn er als ein legitimes „indigenes“ (emisches) Wissen empfunden wird, einer selbsterfüllenden Prophezeiung gleich, wie sie Robert Merton unter Bezugnahme auf die Arbeiten von William I. Thomas, Soziologe an der University of Chicago, definiert: „Wenn Menschen Situationen als real definieren, so sind auch ihre Folgen real“ (Merton, 1948). Die Überzeugungen der Polizist*innen bestimmen und

rechtfertigen ihre Handlungsweisen, die den Kreis schließen und wiederum ihre Überzeugungen bekräftigen.

2.3.Diskriminierung durch Personenkontrollen

Ein Vergleich der französischen und deutschen Polizeiarbeit begründet jedoch Zweifel an diesem postulierten Zusammenhang von Anschauungen und Praktiken. Die Verlockung des Rassismus beruht in Frankreich und Deutschland zwar auf ähnlichen Mechanismen, aber der Diskriminierungscharakter bestimmter Praktiken unterscheidet sich stark, insbesondere bei Personenkontrollen. Unter Diskriminierung verstehen wir hier ein „Muster polizeilicher Machtausübung, nach dem bestimmte Akteurskategorien überdurchschnittlich oft Ziel von Polizeieinsätzen werden, während die gleichen rechtlich relevanten Variablen [wie bei anderen Bevölkerungsgruppen] (insbesondere das kriminelle Verhaltensmuster) vorliegen“ (Reiner, 2010, 160). Während die Auswahl der Zielpersonen für Identitätsfeststellungen sowohl in der Pariser Banlieue als auch in den beiden untersuchten französischen Großstädten stark rassifizierte Züge annimmt, besteht ein solches Missverhältnis in Deutschland kaum (siehe Gauthier, 2015; de Maillard et al., 2018). Mit anderen Worten, auch wenn Diskriminierung durch Kontrollen in Deutschland festzustellen ist (Abdul-Rahmen et al., 2021), deutsche Polizist*innen diskriminieren weniger als ihre französischen Kolleg*innen.

Die im Rahmen der Polis-Studie durchgeführten Observationen von Polizeikontrollen lässt zwei Schlussfolgerungen zu (siehe Tabelle 1, de Maillard et al., 2018). Erstens gibt es in Frankreich deutlich mehr verdachtsunabhängige Kontrollen als in Deutschland (27,3 Prozent bzw. 80 Kontrollen auf 293 Interaktionen gegenüber 12,6 Prozent bzw. 31 auf 247). Daran zeigt sich, dass polizeiliches Eingreifen in Frankreich proaktiver und offensiver verstanden wird. Auf diesen Punkt werden wir noch zurückkommen. Zweitens ist der Anteil der Kontrollen von Minderheiten (12,3 Prozent ¹⁰ in Deutschland nicht höher als bei Vertreter*innen der „Mehrheitsgesellschaft“, während in Frankreich im Vergleich zur „Mehrheit“ (14,1 Prozent) fast doppelt so viele Angehörige von „sichtbaren Minderheiten“ (31,2 Prozent) kontrolliert wurden.

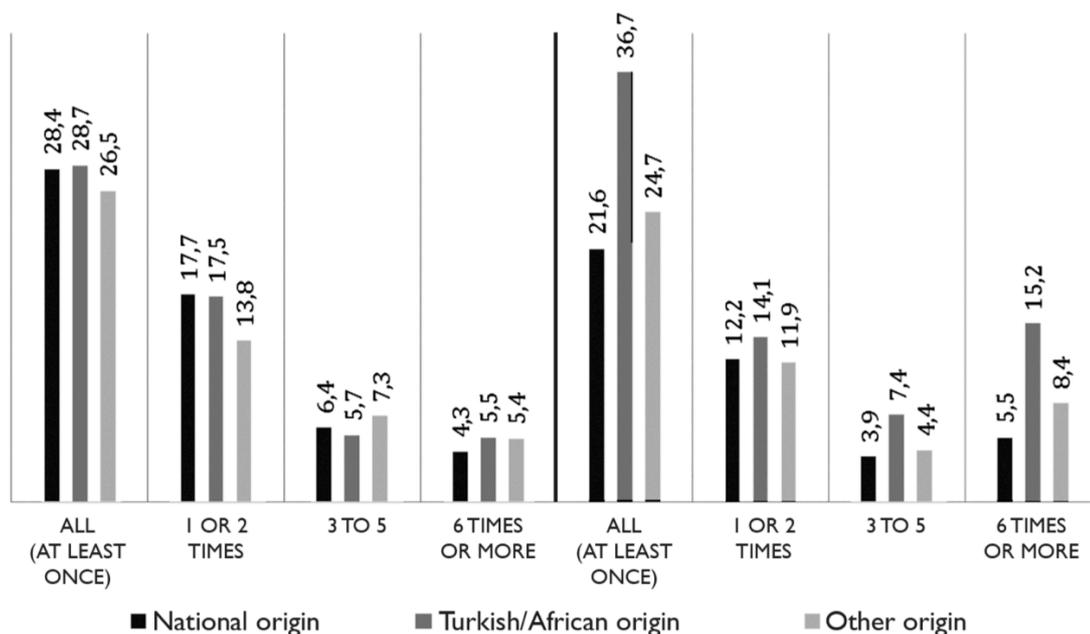
¹⁰ Wir haben drei Gruppen unterschieden: Weiße (oder Mehrheitsbevölkerung), sichtbare Minderheiten (Maghrebiner*innen und Subsahara-Afrikaner*innen in Frankreich, Türk*innen, Nordafrikaner*innen und Osteuropäer*innen in Deutschland) und gemischte Gruppen (sowohl weiß Aussehende als auch sichtbare Minderheiten). Es geht dabei nicht um die tatsächliche ethnische Zugehörigkeit der Personen, sondern um ihre Wahrnehmung durch Beobachtende.

Tabelle 1. Verteilung der verdachtsunabhängigen Personenkontrollen (nach Aussehen)

	N	Anteil der verdachtsunabhängigen Personenkontrollen
<i>Frankreich</i>		
Summe	293	27,3
Aussehen		
Einheimisches	71	14,1
Minderheiten		
Sichtbare	205	31,2
Gemischte	17	35,3
Gruppen		
<i>Deutschland</i>		
Summe	247	12,6
Aussehen		
Einheimisches	115	12,2
Minderheiten		
Sichtbare	120	12,5
Gemischte	10	20
Gruppen		

Diese Ergebnisse stimmen mit denen der im Rahmen der Polis-Studie durchgeführten Untersuchung in Lycées und weiterführende Schulen überein (siehe Grafik 1). Die Häufigkeit der Polizeikontrollen lag in Deutschland in den vergangenen zwölf Monaten bei allen Jugendlichen gleichermaßen, also unabhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit, bei unter 30 Prozent, während sie in Frankreich für Jugendliche französischer Herkunft bei 21,6 Prozent lag und für Jugendliche afrikanischer Herkunft bei 36,7 Prozent. Betrachten wir die Profile der am häufigsten kontrollierten Jugendlichen (mindestens fünfmal im vergangenen Jahr), sind die Jugendlichen afrikanischer Herkunft sogar mehr als dreimal so oft vertreten (17 gegenüber 5 Prozent). In den deutschen Städten konnte dagegen kein Unterschied beobachtet werden.

Tabelle 2. Häufigkeit von Personenkontrollen (Deutschland links Frankreich rechts, für die Gruppen „Einheimisch, Türkisch/Afrikanisch, Andere“)



Source: POLIS survey, boys only (N=3,460 for Germany, N=6,354 for France).

Diese systematischen, substanziellen Abweichungen bestätigen die Ergebnisse vorliegender Studien, die mittels quantitativer Erhebungen die Diskriminierungspraxis französischer Polizist*innen herausstellen (Jobard et al., 2012), die bei ihren deutschen Kolleg*innen deutlich seltener auftreten (European Union Agency for Fundamental Rights, 2010; Roché, 2015). Die soziale und ethnische Zuschreibung ist in Frankreich ein größerer Faktor für verdachtsunabhängige Personenkontrollen als in Deutschland. Wir stehen also vor einem Rätsel: Wenn französische und deutsche Polizist*innen die gleichen rassifizierten Auffassungen von Bevölkerungsgruppen vertreten und bei beiden Gruppen einige von ihnen rassistische Ansichten haben, wie lässt sich dann die jeweils andere Praxis erklären? Unseres Erachtens sind dafür Unterschiede in der Polizeipolitik verantwortlich.

3. Die Rolle von Polizeibehörde und Politik

Im binationalen Vergleich fällt auf, wie unterschiedlich die Polizeibehörden und die Politik die diskursiven und praktischen Erscheinungsformen des Rassismus bei der Polizei wahrnehmen und zu bekämpfen versuchen. Einen Erklärungsansatz bieten die unterschiedlichen behördlichen Rahmenbedingungen im Umgang mit Rassismus. In Frankreich herrscht im offiziellen Diskurs der Behörde eine Verleugnungshaltung. Die Berliner Polizei hingegen geht das Problem vom Standpunkt der „kulturellen Unterschiede“ an. Darüber hinaus

sind die internen Richtlinien in Frankreich lockerer, und Polizeieinsätze in Deutschland fokussieren sich weniger auf die Kriminalitätskontrolle.

3.1. Maßnahmen und Äußerungen der Verantwortlichen in Politik und Polizei

In Frankreich herrscht in den Äußerungen von Politik, Verwaltung und Gewerkschaften die Auffassung, dass es bei der Polizei keinen Rassismus gebe. Einzelfälle würden durch die Behörden bestraft. Als sich die Police Nationale 2020 mit Rassismuskorrekturen konfrontiert sah, verteidigten sich die Verantwortlichen bezeichnenderweise mit der Grundsatzbehauptung, dass die französische Polizei „nicht rassistisch“ sein könne, weil sie „republikanisch“ sei. Sie diskreditierten zudem antirassistische Bewegungen, wie dem folgenden Schreiben des Pariser Polizeipräsidenten an die Beamt*innen zu entnehmen ist:

„Ich weiß, wie sehr Sie unter den Anschuldigungen von Gewalt und Rassismus leiden, die in den sozialen Medien und unter gewissen aktivistischen Gruppierungen endlos wiederholt werden. Für französische Bürgerinnen und Bürger wie uns ist eine Anschuldigung allerdings noch keine Wahrheit. Die Polizei des Großraums Paris ist weder gewalttätig noch rassistisch: Sie setzt sich im Rahmen des Gesetzes für die Freiheit aller ein. [...] In der Polizei gibt es keine Rasse, keine Rassifizierten oder rassistischen Unterdrücker. Es gibt Beamtinnen und Beamte, die sich für Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit einsetzen, Tag für Tag!“ (Schreiben des Polizeipräsidenten an die Polizist*innen, Juni 2020).

Ganz anders klingt einige Jahre zuvor der Berliner Polizeipräsident. Während sein französischer Amtskollege den Rassismus bei der Polizei verleugnet, betont er die kulturelle Vielfalt der deutschen Gesellschaft und die Notwendigkeit der Polizei, mit ihr umzugehen:

„In der Gesellschaft von heute müssen alle lernen, mit den unterschiedlichen Kulturen, den unterschiedlichen Religionen, den Differenzen und der Heterogenität umzugehen. Das erfordert einerseits mehr Toleranz im Umgang miteinander und andererseits die Anerkennung der Recht- und Werteordnung unserer Verfassung durch alle hier lebenden Menschen [...] damit Integration gelingen kann. Dies tun wir dort, wo es nötig ist, mit den klassischen Mitteln von Polizei und Justiz. Ausgangspunkt für Dialog, Netzwerkarbeit und Vertrauensbildung ist aber die Prävention. Der auf Nachhaltigkeit angelegte Dialog braucht Sprache und Mitsprache, braucht Wissen über andere Kulturen und Religionen, braucht Fähigkeit und Bereitschaft, Differenzen wahrzunehmen und zu erkennen, um Fremdheit zu überwinden.“ (Dieter

Glietsch, Polizeipräsident von Berlin, Bundeskonferenz der Polizei zum Thema „Migration und Integration“, 26. Oktober 2010, zitiert nach Gauthier, 2016).

Diese Äußerungen passen zu einer auf die 1970er Jahre zurückgehenden kulturalistischen Ausrichtung staatlichen Handelns, die in Reaktion auf einen als allzu paternalistisch eingeschätzten Umgang mit Ausländer*innen entstanden ist. Nach dem Schulsystem, den Sozialdiensten und den Ausländerbehörden hat sie auch die Polizei erfasst. Dieser Kurswechsel äußerte sich insbesondere durch die Gründung von spezialisierten Stellen wie dem Berliner Arbeitsgebiet Integration und Migration (AGIM), das sich auf „Prävention interkultureller Konflikte“ spezialisiert hat. „Kulturelle Konflikte“ werden demzufolge vor allem durch das Verständnis der „Einwanderungskulturen“ gelöst (Gauthier, 2016). Die Polizeibehörde kümmert sich also darum, wie ihre Beamt*innen soziale und ethnische Fragen problematisieren. Unter anderem auf diese Weise fokussiert und institutionalisiert die Berliner Polizei das Minderheitenthema, die sich auch in der Führungspraxis widerspiegelt.

3.2. Die Rolle der mittleren Führungsebene

Neben den Äußerungen der obersten Hierarchieebene und staatlichen Maßnahmen ist die mittlere Führungsebene entscheidend, wenn es darum geht, in welchem Rahmen sich die Beamt*innen in Worten und Taten verhalten dürfen. Direkte Vorgesetzte können nämlich die Grenzen des Sagbaren festlegen. Laut Studien, die in angelsächsischen Ländern durchgeführt wurden, ist das Verhalten der direkten Vorgesetzten (*frontline supervisors*) entscheidend: „Die Schlüsselrolle der direkten Vorgesetzten besteht darin, Vision und Strategie in den Polizeialltag zu übersetzen. Wie direkte Vorgesetzte ihre Einheiten führen, ist der eine ausschlaggebende Faktor“, HMIC, 2008, S. 1; siehe Engel, Peterson, 2014).

In Frankreich wird diese mittlere Führungsebene ihrer Aufgabe im Zusammenhang mit dem Rassismusthema nicht wirklich gerecht. Nur selten äußern sich direkte Vorgesetzte zur Wahrung individueller Rechte. Sie geben vielmehr operative Handlungsprioritäten vor, setzen Vorgaben um und legen Wert auf die Sicherheit der Beamt*innen. Negativ ausgedrückt übernehmen sie kaum eine Kontrollfunktion für rassistisches und diskriminierendes Verhalten und Sprechen. Eine solche Funktion wird auf zweierlei Weise verhindert. Erstens sind die Vorgesetzten bei operativen Kontrollen nur selten mit den Beamt*innen gemeinsam im Einsatz.

Diese Distanz zum Geschehen macht es schwierig, Interaktionen und potenzielle Grenzüberschreitungen zu erkennen. Das Problem der Personenkontrollen ist in dieser Hinsicht aufschlussreich. Wir konnten feststellen, dass verschiedene Einheiten ganz unterschiedliche Vorgehensweisen entwickelt hatten. Einige konzentrierten sich viel stärker auf Minderheiten als andere (siehe de Maillard, Zagrodzki, 2021). Wenn Ausweiskontrollen keinen Gesetzesverstoß aufdecken, werden sie nicht aufgezeichnet. Die Vorgesetzten können diese Vorgänge also nicht nachvollziehen (und damit potenziell abweichende Praktiken identifizieren oder gar korrigieren). Sie kennen nicht das alltägliche Vorgehen ihrer Einheiten im Einsatz. Zweitens konnten wir feststellen, dass die mittlere Führungsebene nur äußerst selten eingreift, um bestimmte Äußerungen zu kontrollieren. Rassistische Aussagen fallen zwar nur sehr selten in der Dienststelle und vor Vorgesetzten, in einer der von uns beobachteten Städte ist dies jedoch geschehen. Die Reaktion des vorgesetzten Brigadier-Major war aufschlussreich:

„Einer der Schutzpolizisten macht kein Geheimnis aus seinen politischen Ansichten. Als wir eine Flagge mit einer Flamme (das Wappen des Front National) auf seinem Spind bemerkten, erwiderte er: ‚Man kann seine Meinung nicht immer verbergen.‘ In einem formlosen Gespräch mit seinem Major (dem Verantwortlichen für Straßeneinheiten) bezeichnet er eine Gruppe junger Maghrebiner, die sich in der Nähe bestimmter Fahrzeuge aufhalten, als ‚bougnoles‘ [rassistisches Schimpfwort für Araber; A. d. Ü.]. Sein Major, den wir nie abschätzigste Worte über Minderheiten haben aussprechen hören, reagiert nicht“ (Feldnotizen, 29. Februar 2012).

Dieser Auszug illustriert, wie schwach die Regulierung rassistischer Äußerungen von Polizist*innen durch Vorgesetzte ist und dass sie teilweise sogar komplett fehlt. Hier geht Rassismus über die einzelnen Beamt*innen hinaus und betrifft die Führung: Wenn einzelne Polizist*innen rassifizierte und sogar rassistische Stereotype äußern, werden sie selten von Vorgesetzten bestraft.

In Berlin dagegen wurde Rassismus als hinreichend wichtiges Problem erkannt, sodass die Behörde selbst eingeschritten ist. Ein Maßnahmenpaket sollte dem Rassismus bei der Polizei auf den Grund gehen und seine Erscheinungsformen in Wort und Tat umreißen. Ein Beispiel für diese Politik ist die Funktion einer mit „interkulturellen Beziehungen und Bildung“ beschäftigten Kommissarin, die sich ganz der Politik der „interkulturellen Offenheit“ in der Berliner Polizei widmet. Sie findet, dass die Polizei die besonderen Probleme der Migranten verstehen, entsprechend präventiv vorgehen und eine Rolle bei der Integration spielen müsse. Dafür „reicht

die herkömmliche Polizeiarbeit nicht aus“. Vielmehr müsse man „sozialwissenschaftliche Erkenntnisse nutzen“, um das erforderliche „Hintergrundwissen“ zu erwerben und die Polizeieinsätze entsprechend anzupassen. Sie befasst sich besonders mit der Einstellung und der Nachverfolgung des Werdegangs von Polizist*innen mit Migrationshintergrund. In ihrer Dienststelle veranstaltet sie runde Tische, bei denen Polizist*innen mit Migrationshintergrund mit ihren Kolleg*innen über eventuelle Probleme mit Rassismus sprechen sollen. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Personalführung. Sie ist der Ansicht, dass Vorgesetzte eine Politik der „zerbrochenen Fensterscheibe“ verfolgen sollten: Bei der kleinsten Bemerkung schreitet sie ein (Interview mit Brigitte W., Kommissarin, Antonkiez, 17.10.07). In Berlin und anderen Bundesländern ergänzen weitere Maßnahmen diesen Führungsstil: Module zur „Interkulturalität“ und zum Kampf gegen Rassismus in Grundausbildung und Fortbildung, Partnerschaft mit Vertreter*innen kultureller oder gruppenbezogener Vereine, gezielte Einstellung von Polizist*innen der verschiedenen ansässigen Personengruppen. Aus soziologischer Sicht geht es natürlich nicht darum, erfreut auf die Worte und Taten der Behörden zu schauen: Durch diese „interkulturellen“ Rahmenbedingungen, die für eine Art Reifizierung kulturalistischer Kategorien sorgen, verschwinden rassistische Vorfälle in der Polizei nicht wie durch Zauberhand (wie einige Skandale in jüngerer Vergangenheit beweisen). Mit Blick auf Frankreich wird jedoch deutlich, dass es kein Automatismus, sondern eine bewusste Entscheidung der Führung ist, wenn zum Thema Rassismus Tatsachen geleugnet werden. Dagegen verhindert in Deutschland ein aktives Vorgehen der -Vorgesetzten die Verknüpfung von kollektiven Anschauungen und polizeilicher Berufspraxis (Gauthier und Jobard, 2018).

3.3. Die allgemeineren Auffassungen von der Polizeiarbeit

Die Unterschiede zwischen den beiden Ländern gehen auf unterschiedliche politische Ansätze zurück, die nicht direkt mit Rassismus und Diskriminierung zu tun haben. In Frankreich hatten zwischen 2002 und 2012 „Kriminalitätsbekämpfung“, „Leistungskultur“ und „ergebnisorientierte Politik“ Priorität. Dadurch wurden proaktive Maßnahmen und die Steigerung der Kontrollzahlen begünstigt, die mit einer größeren Effizienz bei der Bekämpfung von Delinquenz gleichgesetzt wurden (de Maillard, Mouhanna, 2016). Dagegen wurden in den beiden in unserer Studie betrachteten deutschen Bundesländern Festnahmen vonseiten der

Politik nicht als zentraler Bestandteil der Polizeiarbeit wertgeschätzt. In Mannheim und Köln haben die Polizist*innen nicht so sehr das Gefühl, Kontrollen durchführen zu müssen, um Festnahmen vorweisen zu können. Ihr Ziel besteht nicht in der Überführung von Individuen an die Justiz (siehe auch Gauthier, Lukas, 2011).

In Berlin betonen die Behörden ausdrücklich die präventive Vorgehensweise. Der Berliner Polizeipräsident betont in der oben angeführten Passage: *„Ausgangspunkt für Dialog, Netzwerkarbeit und Vertrauensbildung ist aber die Prävention.“*. Es ist bezeichnend, dass auch einfache Schutzpolizist*innen an Präventivmaßnahmen teilnehmen sollen. Dazu gehören „bürgernahe“ Fußstreifen, Einsätze in der Schule, die Bildung von „Anti-Konflikt-Teams“ bei Demonstrationen oder auch die Investition in Partnerschaften mit öffentlichen Einrichtungen oder Vereinen (Darley, Dölemeyer, 2020). Durch die Prävention werden auch Handlungsrepertoires für Einsätze definiert: Strategien der Deeskalation und Mediation werden gegenüber Kontrollen, Festnahmen und Polizeigewahrsam bevorzugt.

Diese Stile sind mit dem Berufsethos, der von den eingeleiteten Maßnahmen relativ unabhängig ist, eng verwoben. Das Profil des Polizisten als „Jägers“ (oder des „neuen Zenturio“), der in einen Kreuzzug gegen das Verbrechen zieht (Reiner, 2010, 133), ist in Deutschland nicht so weit verbreitet wie in Frankreich. Die Vorstellung, dass die Polizei „dein Freund und Helfer“ sei, herrscht sowohl unter Polizist*innen als auch in der Bevölkerung vor (siehe Hough et al., 2013). Wenn Polizist*innen in Frankreich von ihrem Verhältnis zur Öffentlichkeit im Allgemeinen sprechen, ist die Trennung „sie gegen uns“ viel ausschlaggebender. Gleichzeitig sind Erzählungen von Ereignissen, bei denen man der Polizei getrotzt hat (Lévy, 2016), geläufiger. Allgemein scheint in Frankreich das Verhältnis von Polizei und Bevölkerung angespannter zu sein als in Deutschland.

Fazit

Nicht alle Polizist*innen teilen rassistische Anschauungen. Vielmehr sind individuelle Abstufungen zu beobachten. Wir haben gezeigt, welche Formen von Reflexivität die Beamt*innen praktizieren. Aus zwei Gründen scheint uns der Rassismus bei der Polizei aber eher systemisch als individuell zu sein. Erstens hängt die Ausbildung von Stereotypen und negativen Urteilen über rassifizierte Personen stark von der beruflichen Erfahrung der Polizist*innen und

vom alltäglichen Austausch in den Einheiten ab. Hier finden wir ein entscheidendes Forschungsergebnis wieder: Rassifizierung ist in den gleichzeitig auftretenden Dimensionen der Beschreibung und der Einordnung auf die alltägliche Berufsausübung zurückzuführen. Die Verlockung des Rassismus ist Bestandteil des konkreten Berufsalltags und von der Frustration im Einsatz nicht zu trennen. Zweitens ist Rassismus bei der Polizei wegen der behördlichen Vorgaben zur Berufsausübung systemisch. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den beiden Ländern machen darauf aufmerksam, wie gegensätzlich mit diesem Thema umgegangen wird.

Französische und deutsche Polizist*innen vertreten zwar gleichermaßen rassifizierte Auffassungen von Bevölkerungsgruppen, einige hegen sogar feindselige Stereotype gegenüber Minderheiten, doch in der Praxis unterscheiden sie sich insbesondere hinsichtlich der Ausrichtung ihrer Polizeiarbeit (zusätzlich wäre auch noch das Maß an Feindseligkeit in den Interaktionen zu ergänzen, siehe Oberwittler und Roché, 2018). Diese Unterschiede richten das Augenmerk auf andere Variablen als die bloße berufliche Sozialisation, sie rufen die Bedeutung der Prioritätensetzung in der Polizei, organisatorische Normen und auch die Führungsformen der Beamt*innen ins Gedächtnis. Deutschland kann sicherlich nicht als ein Vorbild dienen, denn wir konnten feststellen, dass die Problematiken des Rassismus auch in der deutschen Polizei bestehen. Unser Beitrag soll aber auf vier miteinander verbundene Elemente hinweisen, die die Anschauungen der Beamt*innen und die Polizeiarbeit vor Ort ausrichten und anleiten.

Auf einer Makroebene ist erstens allgemein die Rolle der Polizei in der Gesellschaft zu nennen: Geht es um Kriminalitätsbekämpfung? Oder besteht der Auftrag vielmehr darin, Konflikten vorzubeugen, zu schützen und Unruhen zu regeln, ohne immer auf Bestrafungen zurückzugreifen? Das breitere Mandat der deutschen Polizeien (die Vorstellung vom Polizisten als „Freund und Helfer“), wo es in Frankreich primär um den Kampf gegen das Verbrechen geht (was daran abzulesen ist, dass in den Dienststellen das Profil des „Jägers“ vorherrscht), führt zu einer schwächeren Fokussierung auf die proaktive Kontrolle der Öffentlichkeit, insbesondere bestimmter „üblicher Verdächtiger“, und verringert die potenziellen Spannungen dieser Dimension der Polizeiarbeit. Zweitens stellt sich – immer noch auf der Makroebene – die Frage des Umgangs mit ethnischen und kulturellen Minderheiten: Fehlt eine solche Problematisierung (kennt die Polizei also nur Individuen und geht implizit von einer herrschenden Mehrheitskultur aus) oder reflektiert die Behörde diese Themen (und passt ihr Handeln kulturspezifisch und mit

Dialogangeboten an)? Während die französischen Polizeiverantwortlichen diesen Fragen wenig Wert beimessen (sie manchmal sogar verschweigen), ist die „interkulturelle“ Dimensionen in Deutschland zentral, somit auch der Dialog und die Einbeziehung von Personen, die einer Minderheit angehören, in die Konfliktlösung.

Auf der Mesoebene lässt sich die Rolle der Beamt*innenausbildung hervorheben: Werden minderheitenspezifische Themen (und allgemein der Aufbau einer Beziehung zur Öffentlichkeit) angesprochen? Die Ausbildungsprogramme der deutschen Bundesländer enthalten Veranstaltungen zum „Verhältnis zur Öffentlichkeit“ sowie zu verschiedenen Kulturen und Religionen, während dieses Thema in Frankreich weder in der Grundausbildung noch in Fortbildungen eine große Rolle spielt. Weiterhin lässt sich auf der Mesoebene in Organisationen mit mehreren Hierarchiestufen die Bedeutung der mittleren Führungsebene hervorheben, wenn es um Prioritätensetzung, Weitergabe von Vorgaben, die Kontrolle des operativen Handelns und die Evaluierung des beruflichen Verhaltens geht. Die Kontrolle des operativen Geschehens durch deutsche Vorgesetzte steht im Gegensatz zu einer distanzierteren, weniger eingreifenden Haltung in Frankreich.

Abgesehen vom Vergleich zwischen Frankreich und Deutschland erinnern diese vier Dimensionen daran, dass die mehr oder weniger von den Polizeibehörden festgelegten Ausrichtungen (Auftrag, Problematisierung der Minderheitenfrage, Ausbildung, Führung etc.) im Zusammenhang mit den Besonderheiten der Polizeikulturen zu betrachten sind. Unseres Erachtens würde die gemeinsame Erfassung beider Dimensionen (Polizeipolitik und -kultur) einen komplexeren Zugang zu den Praktiken, Werten und Normen der Polizeiarbeit bieten und die Voraussetzungen für die Herstellung ihrer Legitimität verständlich machen.

Abdul-Rahman, L., Grau, H.E., Klaus, L. (2021), Übermäßige Polizeigewalt aus Betroffenenperspektive. Einsatzsituationen, Diskriminierungswahrnehmung und Anzeigeverhalten, *Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis*, 2, pp. 12-25.

Bayley, D., Mendelsohn, H. (1969), *Minorities and the police: Confrontation in America*, New York, Free Press.

Beek, J., Bierschenk, T. (2020), „Bureaucrats as para-ethnologists: the use of culture in state practices“, *Sociologus*, 70 (1), pp. 1-17.

Black, D. & Reiss, A.J. (1967), „Patterns of behavior in police and citizen transactions“, in *Studies in crime and law enforcement in major metropolitan areas*, vol. 2, section 1, Washington, U.S. Government Printing Office.

Bourdieu, P. (1980), *Le sens pratique*, Paris, Minuit.

- Darley, M. Dölemeyer, A. 2020, "Caring for Victims of Human Trafficking: Staging and Bridging Cultural Differences in Germany and France » *Sociologus*, 70 (1), pp. 19-38
- de Maillard, J., Hunold, D., Roché, S., and Oberwittler, D. (2018), "Different styles of policing: Discretionary power in street controls by the public police in France and Germany", *Policing & Society*, 28 (2), pp. 175–188.
- de Maillard, J. and Mouhanna, C. (2016), « Governing the police by numbers: the French experience », in T. Delpuech and J. Ross (eds), *Comparing the Democratic Governance of Police Intelligence*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 273–297.
- de Maillard, J., Zagrodzki, M. (2021), "Styles of policing and police-public interactions: the question of stop-and-search by police units in France", *International journal of police science and management*, 23 (2), pp. 157-167.
- Engel, R., Peterson, S. (2014), « Leading by example: the untapped resource of first line police supervisors », in J. Brown (ed.), *The Future of Policing*, Abingdon, Routledge, pp. 398–413.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2010), *European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS): Muslims - Selected findings*, Report.
- Fassin, D. (2013), *Enforcing order. An ethnography of urban policing*, Cambridge, Polity.
- Feest, J, Blankenburg, E. (1972), *Die Definitionsmacht der Polizei: Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion*, Düsseldorf, Bertelsmann.
- Gauthier, J. (2011), « Des corps étrange(r)s dans la police ? Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin », *Sociologie du travail*, 53 (4), pp. 460-477.
- Gauthier, J. (2015), « Origines contrôlées: Polices et minorités en France et en Allemagne », *Sociétés contemporaines*, 97, pp. 101-127
- Gauthier, J. (2016), "Cultural profiling? Police prevention and minorities in Berlin", in T. Delpuech and J. Ross (eds), *Comparing the Democratic Governance of Police Intelligence*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 253-272.
- Gauthier, J. Lukas, T. (2011), « Warum kontrolliert die Polizei (nicht) ? Unterschiede im Handlungsrepertoire deutscher und französischer Polizisten», *SozialeProbleme*, 22 (2), pp. 174-206.
- Gauthier, J., de Maillard, J. (2022 forthcoming), "Police Racism in France and Germany: Occupational Socialisation and Institutional Guidelines", in J. Beek, T. Bierschenk, A. Kolloch and B. Meyer (eds.), *Policing race, ethnicity and culture. Ethnographic perspectives across Europe*, Manchester: Manchester University Press.
- Gauthier, J., Jobard, F. (2018), *Légitimités policières*, in J.Gauthier and F.Jobard (eds), *Police. Questions sensibles*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 5-19.
- Her Majesty's Inspectorate of Constabulary (2008), *Leading from the frontline*, London, Home Office.
- Jobard, F. (2008), "Ethnizität und Rassismus in der gesellschaftlichen Konstruktion der gefährlichen Gruppen. Polizeikultur- und praxis in den französischen Vororten: Polizeikultur und -praxis in denfranzösischen Vororten", *Schweizerischen Zeitschrift für Soziologie*, 34 (2), pp.261-280.
- Jobard, F., Lévy, R., Lamberth, J., Névanen, S. and Wiles-Portier, E. (2012), « Measuring appearance-based discrimination: An analysis of identity checks in Paris", *Population*, 67, pp. 349-375.
- Lévy, R. (1987), *Du suspect au coupable : le travail de police judiciaire*, Paris, Klincksieck.
- Lévy, R. (2016), "La police française à la lumière de la théorie de la justice procédurale », *Déviance et société*, 40 (2), pp. 139-164.
- Mazouz, S. (2020), *Race*, Paris, Anamosa.

- Merton, R. K. (1948), "The Self-Fulfilling Prophecy", *The Antioch Review*, 8 (2), pp. 193–210.
- Monjardet, D. (1994), « La culture professionnelle des policiers », *Revue française de sociologie*, 35 (3), pp. 393-411.
- Reiner, R. (2010), *The Politics of the Police*, Oxford, Oxford University Press.
- Roché, S. (2016), *De la police en démocratie*, Paris, Grasset.
- Skolnick, J.H. (1966), *Justice without trial: law enforcement in democratic society*, New York, Wiley.
- Slaouti, O., Jobard, F. (2020), « Police, justice, État : discriminations raciales », in O. Slaouti (ed.), *Racismes de France*. Paris, La Découverte, pp. 41-58.
- Waddington, P. (1999), "Police (canteen) sub-culture: an appreciation", *British Journal of Criminology*, 39 (2), pp. 287-309.
- Westley, W.A. (1970), *Violence and the police*, Cambridge, MIT Press.
- Zauberman, R., Lévy, R. (1998), "La police française et les minorités visibles : les contradictions de l'idéal républicain », in *Politique, police et justice au bord du futur. Mélanges pour et avec Van Ostrive*, Paris, L'Harmattan, 1998, pp. 287-300.