



Positionspapier - zum Bericht „Antiziganismus in der Polizei“ der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus

Antiziganismus in der Polizei: institutionelle Wissensordnungen und historische Kontinuitäten

BetterPolice begrüßt den MIA-Bericht „Antiziganismus in der Polizei“ als notwendige, überfällige Intervention in eine Debatte, die zu lange entweder verdrängt oder auf „Einzelfälle“ verkürzt wurde. Der Bericht macht sichtbar, dass Antiziganismus in polizeilichen Kontexten nicht nur als individuelles Fehlverhalten auftreten kann, sondern als institutionell wirksames Muster, das sich über Wissensbestände, Routinen und Organisationskulturen stabilisiert. Wir schließen uns den Befunden des Berichts ausdrücklich an und sehen die von MIA herausgearbeitete historische Kontinuität der Polizei als „zentrale gesellschaftliche Instanz des Antiziganismus“ nicht als Zufall, sondern als Ergebnis einer langfristigen Verflechtung von Polizei und antiziganistischen Wissensordnungen. Die Studie zeichnet nach, wie polizeiliche Sondererfassungen, Kategorien und Perspektiven sich über verschiedene Staatssysteme hinweg fortgesetzt haben und wie die Polizei dabei immer wieder als zentrale Instanz der Stigmatisierung und Kontrolle fungierte. Für die historische Detailanalyse verweisen wir auf den Bericht selbst. Unsere Arbeit als BetterPolice konzentriert sich vor allem darauf, wie sich diese rassifizierten Wissensbestände heute in der Organisation fortschreiben und vor allem wie sie wirksam aufgebrochen werden können.

Aus unserer Perspektive ist der im Bericht beschriebene Kern institutionellen Antiziganismus „rassifizierte polizeiliche Wissensbestände“, die von Generation zu Generation weitergegeben werden so schwer zu durchbrechen, weil diese Wissensbestände innerhalb der Polizei häufig nicht als „falsch“ markiert werden, sondern als professionelles Erfahrungswissen gelten. Sie liefern scheinbar einfache Deutungsmuster für komplexe Situationen und werden über Erzählungen und Routinen stabilisiert: etwa über Narrative von „Problemfamilien“, „Brennpunkten“ oder „typischen Tätergruppen“, die in Schichtgesprächen, im Einsatztraining und im informellen Organisationsalltag unwidersprochen zirkulieren. Dieser Prozess wird zusätzlich dadurch verhärtet, dass Kritik an solchen Deutungsmustern organisationskulturell häufig sanktioniert wird: Wer rassifizierte Wissensbestände problematisiert, gilt schnell als „Nestbeschmutzer“. Gerade für neue Kolleg*innen ist Widerspruch riskant. Hierarchien und Kameradschaftslogiken erhöhen den Anpassungsdruck und machen Gegenrede zur Ausnahme statt zur Norm. Hinzu kommt ein strukturelles Defizit, das MIA ebenfalls indirekt berührt und das wir für zentral halten: Es gibt bislang keine flächendeckend wirklich unabhängigen Beschwerde- und Schutzstrukturen, an die sich Polizist*innen wenden könnten, wenn sie antiziganistische oder rassistische Sprüche und Praktiken im Arbeitsalltag erleben. Genau das trägt dazu bei, dass diese

Wissensbestände nicht offen problematisiert und korrigiert, sondern reproduziert werden, da eine Kultur des Widerspruchs ist vielerorts nicht ausreichend etabliert.

Gleichzeitig wäre es analytisch bequem, und politisch folgenreich, Antiziganismus als „Problem der Polizei“ zu isolieren. BetterPolice betont daher ausdrücklich die gesellschaftliche Ebene: Antiziganismus ist kein exklusives Phänomen der Polizei, sondern ein gesamtgesellschaftliches. Antiziganistische Einstellungen und Praktiken spiegeln sich auch in anderen Institutionen wider, etwa im Bildungsbereich. Wenn antiziganistische Einstellungen in der Gesellschaft existieren, gelangen sie auch in die Polizei hinein, werden dort durch Einsatzroutinen, Erzählungen und institutionelle Logiken weiter verstärkt und wirken wiederum auf gesellschaftliche Einstellungen zurück. Nachhaltiger Abbau innerhalb der Polizei gelingt aus unserer Sicht eher dann, wenn er von breiten gesellschaftlichen Gegenstrategien begleitet wird, gerade auch in anderen zentralen Institutionen wie Schule, Verwaltung und Behörden.

Reformperspektiven und Handlungsdimensionen: Organisationskultur, Kontrolle und institutionelle Verantwortung

Aus diesem Befund leitet BetterPolice eine klare Konsequenz ab: Wer Antiziganismus in der Polizei ernsthaft zurückdrängen will, darf nicht bei punktueller Korrektur einzelner Vorfälle stehenbleiben, sondern muss die institutionelle Verankerung adressieren. Wir halten es zudem für unrealistisch, dass eine Organisation, deren Selbstverständnis häufig stark auf Loyalität, Korpsgeist und Abschottung nach außen beruht, tiefgreifende Kritik an der eigenen Geschichte und Gegenwart vollständig „aus sich heraus“ vorantreibt.

Deshalb plädieren wir für einen zweigleisigen Ansatz: maximale Reform innerhalb der Polizei bei gleichzeitigem Ausbau externer Kontrolle und Beteiligung. Kosmetische Strukturreformen oder vereinzelte „Sensibilisierungstrainings“ reichen dafür bei weitem nicht aus.

Notwendig ist ein Bündel struktureller Eingriffe:

Erstens muss historisch-politische Aufarbeitung als Kernbestandteil in Ausbildung und Fortbildung verankert werden, mit stärkerem Fokus auf antiziganistische Kontinuitäten nach 1945 und der Frage, wie sich diese bis heute in der Organisation fortschreiben; ohne institutionelles Geschichtsbewusstsein bleibt Reform wirkungslos.

Zweitens braucht es unabhängige Beschwerde- und Kontrollinstanzen mit klaren Befugnissen, transparenter Berichterstattung und verbindlichen Konsequenzen. Solange antiziganistische Vorfälle im Wesentlichen intern bewertet werden, bleibt das Risiko hoch, dass strukturelle Probleme als Einzelfälle abgetan, relativiert oder nicht konsequent sanktioniert werden.

Drittens müssen Personalpolitik und innerorganisatorische Kultur sich stärker an demokratischen und menschenrechtlichen Standards orientieren: eine Kultur der Gegenrede und des Widerspruchs muss aktiv gefördert, Whistleblowing geschützt und menschenverachtendes oder rassistisches Verhalten mit deutlich härteren, verlässlich angewandten disziplinarischen Konsequenzen beantwortet werden.

Viertens braucht es dauerhaft institutionalisierte Dialog- und Begegnungsformate zwischen Polizei und von Diskriminierung betroffenen Communities und das nicht symbolisch oder projektförmig, sondern verbindlich



und regelmäßig, weil Austausch Perspektivwechsel ermöglicht, Vertrauen aufbaut und blinde Flecken in Einsätzen, Sprache und Routinen sichtbar macht.

Fünftens müssen bereits angestoßene Ansätze unabhängiger Kontrolle deutlich stärker ausgebaut und verbindlich verankert werden, etwa Polizeibeauftragte sowie Hinweisgeber- oder Meldestellen. Diese Strukturen müssen klar beworben, niedrigschwellig zugänglich, institutionell eingebunden und flächendeckend mit Kompetenzen und Ressourcen ausgestattet sein, damit sie nicht nur symbolisch existieren, sondern wirksam werden.

Sechstens halten wir eine rechtliche Stärkung des Diskriminierungsschutzes auf Landesebene für zentral: In allen Bundesländern sollten Landesantidiskriminierungsgesetze nach dem Vorbild Berlins eingeführt werden, um Betroffenen wirksamere Rechtswege zu eröffnen und zugleich verbindliche politische Standards zu setzen, die institutionelle Reformen in der Polizei absichern.

Ob diese Veränderungen innerhalb der bestehenden Organisationsstruktur gelingen, ist aus unserer Sicht nicht nur eine Frage interner Reformbereitschaft, sondern vor allem eine politische Frage. Vieles wäre theoretisch innerhalb aktueller Strukturen möglich aber nur, wenn es verbindliche gesetzliche Vorgaben, eine klare Antidiskriminierungspolitik, ausreichende Ressourcen und konsequentes Handeln politisch Verantwortlicher, insbesondere der Innenministerien, gibt. Ohne diesen politischen Rahmen bleibt die Rede von „strukturellem Wandel“ folgenlos. Das bedeutet auch: Der Kampf gegen Antiziganismus muss auf Bundesebene finanziell nachhaltig abgesichert werden und das ausdrücklich ohne Kürzungen bei zentralen Infrastrukturen der Prävention, Beratung, Forschung und Community-Arbeit. BetterPolice versteht den MIA-Bericht daher nicht als Schlusspunkt, sondern als Arbeitsauftrag: Antiziganismus in der Polizei zu benennen ist nicht nur notwendig, sondern auch eine demokratische Pflicht.

Über die Autorin

Bahar Aslan ist ausgebildete Lehrerin für Englisch und Sozialwissenschaften und als Dozentin an einer Universität in Nordrhein-Westfalen tätig. Zuvor war sie in der Aus- und Fortbildung von Polizeibediensteten tätig. In ihrer Arbeit beschäftigt sie sich mit den Mechanismen und Effekten institutionellen Rassismus und den Folgen für das Vertrauen in staatliche Institutionen und Behörden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Polizei sowie auf der Auseinandersetzung mit dem NSU-Komplex und rechten Strukturen.

