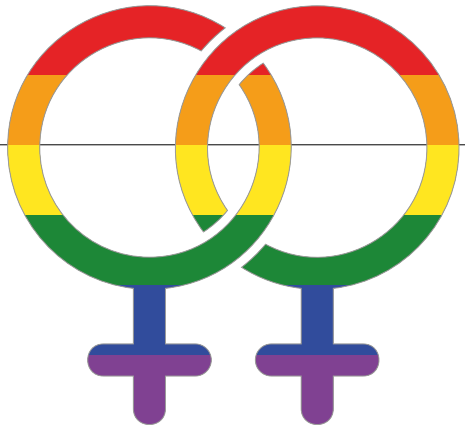
DP
DEUTSCHE POLIZEI
02/21
Das Magazin der Gewerkschaft der Polizei

Gefälschte Urkunden

Hinterfragt



DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN VON LSBT*-POLIZEIANGEHÖRIGEN

Schwul-Lesbisch-Trans* und ausgebrannt?

Jeder kennt den Satz: Die Polizei ist ein Spiegel der Gesellschaft. Für die einen bedeutet das, die Polizei ändert sich mit mit ihr, kann aber auch nicht schneller sein als sie. Für die anderen bedeutet das, dass gesellschaftliche Diversität auch in der Polizei sichtbar sein muss. Was bedeutet es aber für die Polizist*innen selbst, die „divers", „anders" sind? Die Autorinnen stellen in DP die Ergebnisse ihrer Forschungen dar und erläutern Vorschläge.

Dr. Verena Molitor (Universität Bielefeld) und
Prof. Dr. Tatiana Zimenkova (Hochschule Rhein-Waal)

Mitglieder von Minderheitengruppen sind oft mit Exklusionserfahrungen konfrontiert Dazu gehören Mobbing, Diskriminierungen, und auch Formen der Ausgrenzung, die weniger greifbar und damit nicht leicht rechtlich oder institutionell zu verfolgen sind. Die Soziologie spricht hier von Prozessen des „Othering", das heißt, Mitglieder einer Minderheit – aufgrund von Migrationserfahrung, Behinderung, Hautfarbe oder auch sexueller oder Gender Identität – werden durch die Mehrheit als nicht dazugehörig gerahmt und ausgeschlossen. Dies passiert in Alltagssituationen, in der Familie oder im Freundeskreis, in Bildungsinstitutionen, bei Behördengängen und eben auch am Arbeitsplatz. Und da ist die Polizei als Behörde und als Arbeitsplatz der Polizist*innen keine Ausnahme. So berichtete Thilo Cablitz, Chef der Pressestelle der Polizei Berlin und selbst „Person of Color", in einem „tageszeitung"-Interview zum Thema Polizei und Rassismus über eigene Erfahrungen des Anderseins in der Polizei: „Auch die erste Zeit bei der Polizei habe ich mich selbst unheimlich unter Assimilierungsdruck gesetzt. (...) Aufgrund der Erfahrungen, die ich im Alltag gemacht hatte, hatte ich das Gefühl, ich muss irgendetwas Außergewöhnliches leisten, um auch als der akzeptiert zu werden, der ich bin. Das ging so weit, dass ich sogar Späßchen über die eigene Hautfarbe gemacht habe. Um dazuzugehören, habe ich meine Identität zurückgestellt, bis ich doch registriert habe, wie krank das eigentlich ist."

Subtile Formen der Exklusion

In einer selbst initiierten Studie zu LSBT*-Polizeiangehörigen (Schwul-Lesbisch-Bisexuell-Trans) konnten wir ähnliche Phänomene und Strategien im Umgang mit Minderheitserfahrung in der Polizei beobachten. Dazu haben wir Interviews und Gruppendiskussionen mit LSBT*-Polizeibediensteten in Berlin, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Brandenburg und bei der Bundespolizei durchgeführt. Die Interviewpartner*innen kamen aus allen Bereichen der Polizei, darunter Streifenpolizei, Bereitschaftspolizei, Polizeisondereinheiten, Kriminalpolizei, Lehrer*innen an Polizeischulen sowie leitende Beamt*innen.

In diesen Interviews berichteten fast alle interviewten LGBT*-Polizist*innen von Exklusionserfahrungen am Arbeitsplatz. Außer den juristisch zu rahmenden Diskriminierungserfahrungen, die rechtlich verfolgt werden können wie körperliche Angriffe oder die Verweigerung einer Beförderung aufgrund der sexuellen Identität sind es vor allem auch subtilere Formen der Exklusionen, die den Arbeitsalltag der LSBT*-Polizist*innen und auch die sozialen Beziehungen bei der Arbeit belasten: die Verweigerung der Übernahme der Schicht im Funkwagen mit einem schwulen Kollegen, sexistische Äußerungen aber auch die in allen Interviews omnipräsente „Erwartung" der Diskriminierung. So gab jede*r unserer Interviewpartner*innen an, davon auszugehen, dass hinter

„Das Selbstbild als in der gesellschaftlichen Verantwortung stehende starke Person hindert die Polizist*innen teils daran zu sehen, dass sie überhaupt Diskriminierungen erfahren und dadurch strukturell benachteiligt werden.

Eine längere Fassung dieses Artikels mit Quellenangaben steht in der DP-Online-Ausgabe zum Download bereit.

ihrem Rücken gelästert wird. Diese erwartete Diskriminierung ist sicherlich für den Berufsalltag genauso belastend wie eine vollzogene Diskriminierung. Und das hindert dann Polizist*innen daran, Kolleg*innen zu vertrauen und sich zu outen. Können keine Vertrauensverhältnisse hergestellt werden, ist der Arbeitsalltag in diesem sehr belastenden Beruf besonders schwer.

Vor dem Hintergrund erwarteter Diskriminierungen dürfte vorauszusetzen sein, dass LSBT*-Polizist*innen Strategien entwickeln, mit real erlebten oder womöglich kommenden Diskriminierungen umzugehen. Tatsächlich konnten wir in den Interviews einige davon herauskristallisieren, die ähnlich denen im Interview mit Polizeipressesprecher Thilo Cablitz beschriebenen Phänomen sind.

Besser als besser

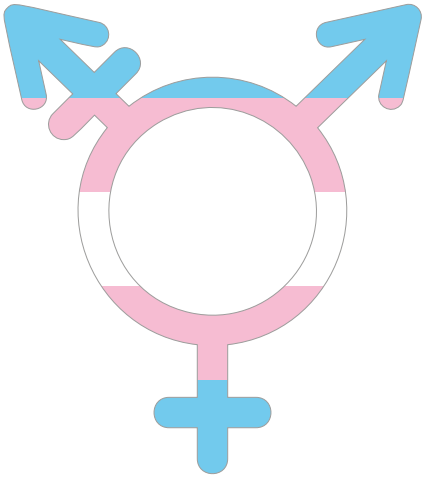
Ein auffälliges Phänomen bedarf genauerer Betrachtung: Es handelt sich um das „außergewöhnliche Leisten“ oder das sogenannte Overperformen. Wir haben es als einen leistungsbasierten Versuch bezeichnet, die Exklusion zu überwinden.

In den Interviews sind uns häufig Aussagen begegnet wie „Man muss nur richtig gut sein, dann ist es egal, dass man schwul ist“ oder „Bei meiner Aufklärungsrate traut sich keiner was zu sagen“ (zur eigenen sexuellen Identität). Ähnliche Statements kennt man auch von Repräsentant*innen anderer Gruppen wie den Frauen im Polizeidienst oder bezogen auf Polizeibeschäftigte und ihre individuelle Migrationsgeschichte.

Somit ist klar: Werde ich aus erwähnten Gründen in meinem Arbeitsumfeld nicht akzeptiert, muss ich alles Nötige und Mögliche tun, das zu drehen. Wir fragen uns jedoch, wieso unsere Interviewpartner*innen – genau wie Frauen in Führungspositionen und auch andere, den Otheringprozessen unterliegende Minoritäten – diese Akzeptanz durch Leistung zu erreichen suchen?

Sie sehen es nicht

Die Diskriminierungserfahrungen, denen Individuen begegnen, Erfahrungen also, die auch das Vorankommen in der Arbeitswelt behindern, werden von ihnen nicht als



ein strukturelles Problem, sondern als eine in Eigeninitiative zu lösende Fehlleistung wahrgenommen. LSBT*-Polizist*innen können das ihnen womöglich zugefügte Unrecht nicht als ein solches „rahmen“. Bei Polizist*innen ist häufig zu beobachten, dass sie „Diskriminierung“ oder auch Ausgrenzung als etwas verstehen, was nur den von ihnen zu beschützenden Bürger*innen widerfahren kann – und nicht einem selbst. Das Selbstbild als in der gesellschaftlichen Verantwortung stehende starke Person hindert die Polizist*innen teils daran zu sehen, dass sie überhaupt Diskriminierungen erfahren und dadurch strukturell benachteiligt werden. Dieses Problem können sie nicht alleine lösen. Dazu ist eine institutionalisierte Hilfe notwendig.

Unsere Interviewpartner*innen finden aber weder institutionell noch individuell eine andere Lösung als durch Leistung das „Anderssein“ – und damit etwaige Diskriminierungen – zu überwinden. Obwohl fehlende Leistung nie festgestellt wurde und das Leistungsniveau mit der erlebten Diskriminierung und mit dem „Anderssein“ nicht in Verbindung steht.

Unendliche Bringschuld

Wieso glauben wir also, dass die Leistungs-Lösung problematisch ist? Exklusion vollzieht sich de facto nicht auf der Ebene der Anzweifelung der Arbeitskompetenzen. Was aber auffällt, ist, dass ein unveränderliches und mit Leistung nicht verbundenes Heterogenitätsmerkmal – und Teil der Identität – zu einem „Makel“ gemacht wird, was es auszugleichen gilt. Somit navigieren sich die Betroffenen in eine Bringschuld, die jedoch niemals ausgeglichen werden kann. Ihre Identität kann und wird nicht verändert werden, das Überwinden stoppt niemals. Außerdem wäre bei Fällen, in denen zum Beispiel eine Kollegin den Streifendienst mit einem schwulen Kollegen verweigert, eine Diskussion über Diskriminierung viel angebrachter als der Versuch, der Kollegin zu beweisen, dass man trotz „Schwulseins“ es wert ist, ihr Partner im Funkwagen zu sein.

Das Aufreiben

Aus der Forschung ist bekannt, dass der Versuch, sein „Anderssein“ mit übersteigerter Leistung auszugleichen zum Burn-out und zu zerrütteten und problematischen Beziehungen bei der Arbeit und auch im Privatleben führen kann. Die Selbstoptimierung mit dem Ziel, in der „Mehrheit“ anzukommen, wird besonders problematisch, wenn das Besserwerden das klare Ziel vor Augen hat, die Akzeptanz der eigenen LSBT*-Identität zu erreichen.

Aber, sind es denn die Betroffenen selbst, die diese problembehaftete Strategie entwickelt haben? Oder geht das Problem viel tiefer und manifestiert sich gar auf der institutionellen Ebene? Wir tendieren zum Letzteren. Was kann also getan werden?

Die Polizeibehörden öffnen sich zum Thema Diversität. Wichtig ist dabei, dass verschiedene Diversitätsaspekte in die entsprechenden Konzepte der Polizei Einzug finden, zum Beispiel das Geschlecht, die Hautfarbe oder die sexuelle Identität. Auch müssen weitere Öffnungen für hinzu kommende Gruppen stets möglich sein – denn die Polizei verändert sich mit der Gesellschaft. Hinzu gehören zentralisierte Angebote wie Trainings, Checklisten und Weiterbildung. Derzeit fin-

Die „Tagesschau“ meldete Anfang September 2020: In Deutschland werden 30 Prozent der Homosexuellen im Arbeitsleben diskriminiert, unter Trans-Menschen sind es über 40 Prozent, ergab eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Universität Bielefeld. Fast ein Drittel dieser Menschen geht vor Kollegen immer noch nicht offen mit der eigenen Sexualität um.

Kontakt

Dr. Verena Molitor
verena.molitor@uni-bielefeld.de

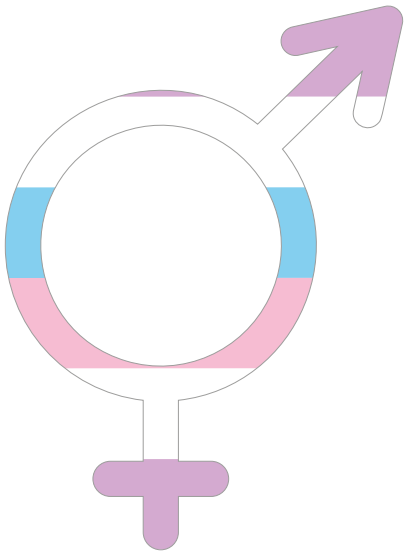
Prof. Dr. Tatiana Zimenkova
tatiana.zimenkova@hochschule-rhein-waal.de

det noch vieles auf – sehr wichtige – Individualinitiative statt: zum Beispiel durch VelsPol Deutschland, dem Mitarbeiternetzwerk für LSBT in Polizei, Justiz und Zoll.

Initiativen bündeln und institutionalisieren

Die Integration des Themas „Diversität“, die weiter gefasst werden soll als reine Interkulturalität, ist für die Polizeiausbildung unabdingbar. Hier gibt es mehrere Konzepte, die bis jetzt punktuell angewendet wurden.

Nicht zuletzt im Sinne des Overperforming ist eine Sensibilisierung der Vorgesetzten von hoher Bedeutung. Natürlich ist Leistung wichtig, und natürlich freuen sich Vorgesetzte über besonders gute Leistungen in ihren Behörden und Abteilungen. Werden diese Leistungen jedoch aus dem Druck erbracht, ein individuelles Identitätsmerkmal „korrigieren“ zu müssen, ist die Aufmerksamkeit der Vorgesetzten gefragt. Durch Interventionsmaßnahmen wie Weiterbildung, Gespräche im Kolleg*innenkreis oder Beratung kann ein Umfeld geschaffen werden, in dem Leistung intrinsisch motiviert ist, und nicht als Antidiskriminierungsstrategie verwendet wird.



Hier sind der Austausch von Wissenschaft und Praxis sehr wichtig, auch internationale Kooperationen. Existieren derlei Phänomene auch in Polizeibehörden europäischer Nachbarländer? Spielen sie dort eine Rolle? Und wenn, welche?

Gemeinsam mit französischen Kolleg*innen sowie Praktiker*innen haben wir eine Serie von Workshops gestartet, bei denen Diversitätsforscher*innen ihre Forschungsergebnisse Praktiker*innen aus der Polizei vorstellen und aus den Praxiserfahrungen lernen können. In diesem Zusammenhang fanden im Januar 2020 an der Universität Bielefeld ein Workshop sowie eine Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen aus der Wissenschaft, der Polizeipraxis und der interessierten Öffentlichkeit statt. An dieser Stelle danken wir ausdrücklich VelSPol Deutschland, der Gewerkschaft der Polizei, der Polizei NRW, der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW und der Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen Polizei Brandenburg.

Es wurden Themen wie der Berufsalltag der LSBT*-Polizist*innen, die Herausforderungen bei der Meldung von Hate-Crimes im Bereich der Homo-und Trans*phobie, die Bedeutung der Genderidentität bei Body Checks und Grenzkontrollen sowie das Outing im Polizeidienst besprochen.

Wir stehen bei Anliegen zum Thema und möglichen Fragen zu unseren Ergebnissen allen interessierten Polizeiangehörigen gerne beratend zur Seite. ▮

ANZEIGEN

KAPITALMARKT

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
Vorteilszins für den öffent. Dienst
Umschuldung: Raten bis 50% senken
Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns,
Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten - Sensationell günstig
2,50% echter Vorteilszins effektiver Jahreszins
Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484.- €
Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.
SUPERCHANCE Teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
Exklusivzins sehr gut
AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel: (0621) 178180-0
info@ak-finanz.de
www.AK-Finanz.de

www.
Polizeifeste.de

Alle
Polizeifeste
auf einen
Blick

Top-Finanzierung für Beamte, Angestellte, Arbeiter im Öffentlichen Dienst sowie Akademiker Seit 1997
Unser Versprechen: „Nur das Beste für Sie aus einer Auswahl von ausgesuchten Darlehensprogrammen“
Schnell und sicher für jeden Zweck: Anschaffungen, Ablösungen von anderen Krediten oder Ausgleich Kontoüberziehungen.
Immobilien-Finanzierung mit Zinsfestschreibung bis zu 20 Jahren oder für die gesamte Laufzeit.
Unverbindliche Finanzierungsberatung für Sie. Rufen Sie uns jetzt gebührenfrei an oder besuchen Sie unsere Webseite.
Top-Finanz.de · Nulltarif-0800-33 10 332
Klaus Wendholt · Unabhängige Kapitalvermittlung · Prälat-Höing-Str. 19 · 46325 Borken

JETZT INFORMIEREN!
Viele Informationen und Tipps auf dem Präventionsportal der Gewerkschaft der Polizei
POLIZEI DEIN PARTNER
Gewerkschaft der Polizei
Das Präventionsportal

Umstände in der öffentlichen Meinung beziehungsweise den Medien weit weniger Beachtung geschenkt wurde und wird als der verschwindend geringen Anzahl von „Verfehlungen“.

Der Polizeiberuf ist ein Erfahrungsberuf, und Fahndungserfolge beruhen sehr häufig darauf. Wenn die Erfahrung zeigt, dass sich an bestimmten Orten im Dienstbereich Straftäter treffen, um zum Beispiel mit Betäubungsmitteln zu handeln, dann werden diese Örtlichkeiten und die dort angetroffenen Personen selbstverständlich intensiver kontrolliert. Es wäre doch fatal, wenn die Angst vor Rassismusvorwürfen Auswirkungen auf das Kontrollverhalten haben würde und deshalb dort angetroffene Personen ausländischer Herkunft weniger häufig kontrolliert werden würden als Personen inländischer Herkunft.

Nicht unerheblichen Einfluss auf oben erwähnten, mangelnden Respekt und zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte haben meines Erachtens die Äußerungen politisch Verantwortlicher und deren Handeln. Ich denke an Pressestatements der SPD-Vorsitzenden, aber auch an die unglückliche Figur, die unser Bundesinnenminister im Verlauf der Rassismus-Debatte abgegeben hat, indem er sich nach anfänglichen Dementis letztlich doch dem medialen Druck gebeugt und einer Studie (wenn auch gesamtgesellschaftlich) zugestimmt hat. Politischer Rückhalt für die große, große Mehrheit der gesetzestreuen Polizeibeschäftigten sieht nun wirklich anders aus.

Ich meine: „Wir“ haben mehr verdient. Mehr Respekt, mehr Achtung, mehr Vertrauen, mehr Objektivität in der öffentlichen Darstellung und weniger Vorverurteilung und negative Stimmungsmache Es wäre schön, wenn die Menschen auch dafür auf die Straße gingen. Für ihre Polizei, die eine tragende und auch in Krisenzeiten verlässliche Säule unserer Demokratie und unseres Rechtssystems darstellt, aber in der Aufzählung der „Helden der Krise“ meist fehlt.

Michael Harrecker,
Trostberg-Oberfeldkirchen

ZU:

Wenn die Identität missbraucht wird, DP 12/20

Der Artikel zeigt einen weiteren Bereich auf, in dem wir täglich im Ermittlungsdienst arbeiten. Einen entsprechenden Flyer zu entwickeln ist richtig, wenn auch nicht primär die Aufgabe einer Gewerkschaft – aber trotzdem gut. Nicht alle entwendeten oder verlorenen Personalausweise laufen bei der Polizei auf. Ich denke, diese Information über die Benachrichtigung der Schufa sollte bei jedem Einwohnermelde- beziehungsweise Passamt vorliegen. Weil dort alle Leute auflaufen, die einen neuen Bundespersonalausweis benötigen und somit eine Warnung erhalten.

Wolfgang Keimp, Schwaigern

ZU:

„Es geht nicht vorwärts“, DP 1/21

Das Interview mit Herrn Dörre ist hochinteressant. Solch ein Artikel würde jedem anspruchsvollen politischen Magazin zur Ehre gereichen. Bitte mehr davon!

Helmut Goldenstedt, Düsseldorf

DP DEUTSCHE POLIZEI

Nr. 2 | 70. Jahrgang 2021
Magazin und Organ der
Gewerkschaft der Polizei

Erscheinungsweise und Bezugspreis
Monatlich 2,80 € zzgl. Zustellgebühr
Bestellung an den Verlag. Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber
Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand,
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon 030 399921-0
Telefax 030 399921-200

Redaktion
Michael Zielasko (mzo), Verantwortlicher Redakteur
Wolfgang Schönwald (wsd), Ständiger Vertreter
Danica Bensmail (dab), Redakteurin
Redaktionsassistenz
Johanna Treuber
gdp-pressestelle@gdp.de
Telefon 030 399921-113
Telefax 030 399921-29113

Gestaltung und Layout
Andreas Schulz, karadesign

Titelbild
Benjamin Becker

Die unter Verfassernamen veröffentlichten Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. Die Redaktion behält sich vor, Texte zu kürzen und redaktionell zu bearbeiten. In DP – Deutsche Polizei veröffentlichte Beiträge werden gegebenenfalls auf www.gdp.de, der GdP-App und sozialen Medien verbreitet.

Verlag
Deutsche Polizeiliteratur GmbH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
Forststr. 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-183
Telefax 0211 7104-174
av@vdp-polizei.de

Geschäftsführer
Bodo Andrae, Joachim Kranz

Anzeigenleitung
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenliste Nr. 44 vom 1. Januar 2021.

Bitte wenden Sie sich bei Adressänderungen nicht an den Verlag, sondern an die Landesbezirke und Bezirke. Die Kontaktdaten finden Sie im Impressum des Landes- bzw. Bezirksteils in der Mitte des Heftes.

Druckauflage
191.386 Exemplare
ISSN 0949-2844

WISSEN, WAS ZÄHLT
Geprüfte Auflage
Klare Basis für den Werbemarkt

Herstellung
L.N. Schaffrath Medien GmbH & Co.KG,
DruckMedien
Marktweg 42–50, 47608 Geldern
Postfach 1452, 47594 Geldern
Telefon 02831 396-0
Telefax 02831 396-89887
av@vdp-polizei.de