

Schwul-Lesbisch-Trans* und ausgebrannt?

Diskriminierungserfahrungen von LSBT*-Polizeiangehörigen und Overperforming

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

Jeder kennt den Satz: die Polizei ist ein Spiegel der Gesellschaft. Für den einen bedeutet das, dass die Polizei sich mit der Gesellschaft ändert, aber auch nicht schneller sein kann, als die Gesellschaft selbst. Für die anderen bedeutet das, dass die gesellschaftliche Diversität auch in der Polizei sichtbar sein muss. Was bedeutet es aber für die Polizist*innen selbst, die „divers“, „anders“ sind?

Mitglieder von Minderheitengruppen sind oft mit Exklusionserfahrungen konfrontiert (dazu gehören Mobbing, Diskriminierungen, und auch Formen der Exklusionen, die weniger greifbar und damit nicht leicht rechtlich oder institutionell zu verfolgen sind). Die Soziologie spricht hier von Prozessen des Othering, d.h. Mitglieder einer Minderheit (aufgrund von Migrationserfahrung, Behinderung, Hautfarbe oder auch sexueller oder Gender Identität) werden durch die Mehrheit als nicht-dazugehörig gerahmt und exkludiert. Dies passiert in Alltagssituationen, in der Familie oder im Freundeskreis, in Bildungsinstitutionen, bei Behördengängen und eben auch am Arbeitsplatz (vgl. Frohn, Meinhold, Schmidt, 2017 „Out im Office“ ?!« Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz). Und da ist 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 taz Interview (vgl. taz 3.7. 2020 <https://taz.de/Berlins-Polizeisprecher-ueber-Rassismus/!5693683/>) zum Thema Polizei und Rassismus über eigene Erfahrungen des Anderseins (aufgrund seiner Hautfarbe) 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.

In einer von uns initiierten Studie zu LSBT*Polizeiangehörigen (Schwul-Lesbisch-Bisexuell-Trans) konnten wir ähnliche Phänomene und Strategien im Umgang mit Minderheitserfahrung in der Polizei beobachten. Für die Studie 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 (Streifenpolizei, Bereitschaftspolizei, Polizeisondereinheiten, Kriminalpolizei, Lehrer*innen an Polizeischulen, 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 z.B. körperliche Angriffe, Verweigerung einer Beförderung aufgrund der sexuellen Identität usw.) 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. Hier kann man unterschiedliche Exklusionsformen beobachten, von Benachteiligungen bei einer Beförderung, 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, zu erwarten, dass hinter ihrem Rücken gelästert wird. Wir sind überzeugt, dass die erwartete Diskriminierung für den Berufsalltag genauso belastend sein kann, wie vollzogene Diskriminierung. Die erwartete Diskriminierung

hindert die Polizist*innen daran, Kolleg*innen zu vertrauen und sich zu outen. Können keine Vertrauensverhältnisse hergestellt werden, so ist der Arbeitsalltag in diesem sehr belastenden Beruf besonders schwer. Geht man davon aus, dass jede*r LSBT* Polizist*in Diskriminierungen erwartet, muss man auch davon ausgehen, dass diese Personen Strategien entwickeln, mit den erlebten oder erwarteten Diskriminierungen umzugehen. Tatsächlich haben wir in den Interviews einige Strategien herauskristallisieren können, die ähnlich denen im Interview mit Thilo Cablitz beschriebenen Phänomenen sind, wie *Assimilierungsdruck*, *Witze über sich selbst (und damit Runterspielens der Diskriminierung)* und *das Zurückstellen der eigenen Identität*. Wir möchten hier auf ein im Interview beschriebenes Phänomen etwas genauer eingehen:

- *außergewöhnliches Leisten oder wie wir es beschreiben „Overperformen“*

Overperforming definieren wir als einen leistungsorientierten Versuch, die Exklusion zu überwinden. In den Interviews sind uns oft 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 Aussagen zum Überwinden der Exklusion durch überdurchschnittliches Leisten kennt man auch von Repräsentant*innen anderer Gruppen, wie z.B. Frauen im Polizeidienst oder auch in Bezug auf Migrationsgeschichte und Polizei (wie Peterson/ Uhnöo in ihrer Studie 2012 für Schweden gezeigt haben).

Somit ist klar: werde ich in meinem Arbeitsumfeld nicht akzeptiert aufgrund eines mir eigenen Heterogenitätsmerkmals (Sexuelle Identität, Hautfarbe, Migrationsgeschichte meiner Familie, mein Geschlecht...) muss ich alles tun, damit ich akzeptiert werde. Die Frage, die sich hier stellt ist, wieso unsere Interviewpartner*innen (genauso wie Frauen in Führungspositionen und auch andere, den Otheringprozessen unterliegende Minoritäten) diese Akzeptanz durch Leistung zu erreichen suchen?

Die Diskriminierungserfahrungen, den Individuen begegnen, Erfahrungen also, die auch das Vorankommen in der Arbeitswelt behindern, werden von Individuen nicht als ein strukturelles Problem, sondern als eine individuell zu lösende Fehlleistung wahrgenommen. Die LSBT* Polizist*innen können das ihnen eventuell zugefügte Unrecht nicht als solches Rahmen. Dieses Phänomen begegnete uns oft in unserer Forschung: bei Polizist*innen ist häufig zu beobachten, dass sie „Diskriminierung“ oder auch Exklusion als etwas verstehen, was nur den von ihnen zu beschützenden Bürger*innen wiederfahren kann und nicht einem selbst. Das Selbstbild als in der gesellschaftlichen Verantwortung stehende starke Person hindert die Polizist*innen oft daran zu sehen, dass sie Diskriminierungen erfahren und dadurch strukturell benachteiligt werden. Dieses Problem können sie nicht alleine lösen, sondern es ist eine institutionalisierte Hilfe notwendig. Unsere Interviewpartner*innen finden aber weder institutionell noch individuell eine andere Lösung als durch Leistung das „Anderssein“ (und etwaige Diskriminierungen) zu überwinden. Und das obwohl fehlende Leistung nie festgestellt wurde und das Leistungsniveau mit der erlebten Diskriminierung und mit dem „Anderssein“ nicht in Verbindung steht.

Wieso glauben wir also, dass diese Lösung, mithilfe der Leistung dem Arbeitsumfeld zu zeigen, dass die betroffene Person dazugehört, problematisch ist? Zum einen muss gesagt werden, dass sich die Exklusion de facto nicht auf der Ebene der Anzweiflung der Arbeitskompetenzen vollzieht. 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 bringen sich die Betroffenen in eine Bringschuld, die niemals ausgeglichen werden kann. Ihre Identität kann und wird nicht verändert werden, und damit wird ihr Überwinden niemals aufhören können. Außerdem wäre bei Fällen, in denen z.B. 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.

Aus der Forschung wissen wir, dass der Versuch, sein „Anderssein“ auszugleichen zum Burn Out (zum Druck der Selbstverbesserung und Burn Out haben z.B. King und Kolleg*innen interessante Hinweise gegeben, siehe King et al. 2014), zu zerrütteten und problematischen Beziehungen bei der Arbeit und auch im Privatleben führen kann und vor allem sicherlich nicht zielführend ist, da das „Anderssein“ nichts mit der beruflichen Leistung zu tun hat. Die Betroffenen glauben das aber, weil ihr Umfeld, bewusst oder unbewusst, ihnen das so zurückspiegelt. Die Selbstoptimierung mit dem Ziel, in der „Mehrheit“ anzukommen, wird besonders problematisch, wenn die Optimierung ein klares Ziel vor Augen hat (die Akzeptanz der eigenen LSBT*Identität), welche jedoch mithilfe solch einer Optimierung nicht erreicht werden kann.

Aber, sind es denn die Betroffenen selbst, die diese Strategie, die zu mehr Problemen führen kann, entwickelt haben? Oder geht das Problem viel tiefer und findet sich auf der institutionellen Ebene wieder? Wir würden das zweite behaupten.

Was kann also getan werden? Vieles wird natürlich schon bereits gemacht, die Polizeibehörden öffnen sich zum Thema Diversität: hier ist wichtig, dass unterschiedliche Diversitätsaspekte Einzug finden in die Diversitätskonzepte der Polizei (Geschlecht, Hautfarbe, sexuelle Identität usw.). Dabei muss beachtet werden, dass weitere Öffnung für weitere Gruppen stets möglich sein muss, denn die Polizei verändert sich mit der Gesellschaft. Hinzu gehören Trainings, Checklisten Weiterbildung, die zentralisiert angeboten werden müssen. Derzeit findet vieles auf – sehr wichtige- Individualinitiative statt (z.B. durch die Mitglieder von VelsPol Deutschland (Das Mitarbeiter Netzwerk für LSBT in Polizei, Justiz und Zoll)). Hier gilt es, diese Initiative zu bündeln und auf die institutionalisierte Ebene zu stellen.

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 (z.B. von den Autor*innen dieses Artikels oder VelsPol).

Nicht zuletzt im Sinne des Overperforming ist eine Sensibilisierung der Vorgesetzten von extremer Bedeutung. Natürlich ist Leistung wichtig und natürlich freuen sich Vorgesetzte über besonders gute Leistungen in ihren Behörden und Abteilungen. Geschehen diese Leistungen jedoch aus Druck, ein personeneigenes Identitätsmerkmal „korrigieren“ zu müssen, müssen die Vorgesetzten aufmerksam werden und durch Interventionsmaßnahmen (Weiterbildung, Gespräche im Kolleg*innenkreis, Beratung) ein Umfeld schaffen, in dem Leistung intrinsisch motiviert ist, und nicht als Antidiskriminierungsstrategie verwendet wird, denn dies könnte zu Burnout oder Konflikten führen.

Hier ist der Austausch von Wissenschaft und Praxis sehr wichtig, sowie auch internationale Kooperationen, um festzustellen, ob solche Phänomene auch in anderen Polizeibehörden in europäischen Nachbarländern eine Rolle spielen. Zusammen mit Kolleg*innen aus Frankreich, 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, um die Forschung zum Thema Diskriminierungen, sowie die Bedeutung der Diversität für die Polizei noch effektiver zu gestalten. In diesem Zusammenhang fand im Januar 2020 an der Universität Bielefeld ein Workshop und eine Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen aus Wissenschaft und Polizeipraxis (wir danken hier ausdrücklich VeSPol Deutschland, der Gewerkschaft der Polizei, der Polizei NRW, der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW und der Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen Polizei Brandenburg) und der interessierten Öffentlichkeit, statt. Es wurden Themen wie der Berufsalltag der LSBT* Polizist*innen, Herausforderungen bei der Meldung von Hate Crimes im Bereich der Homo- und Trans*phobie, Bedeutung der Genderidentität bei Body Checks und Grenzkontrollen sowie Outing im Polizeidienst besprochen.

Bei Anliegen zum Thema und möglichen Fragen zu unseren Ergebnissen stehen wir allen interessierten Polizeiangehörigen gerne beratend zur Seite.