



Groß, Hermann

Die Polizeifamilie und ihre innerfamiliären Probleme. Interne Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Migrationshintergrundes, des Geschlechts und der sexuellen Identität

SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (1/2023), 51-61.

doi: 10.7396/2023_1_E

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Groß, Hermann (2023). Die Polizeifamilie und ihre innerfamiliären Probleme. Interne Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Migrationshintergrundes, des Geschlechts und der sexuellen Identität, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (1), 51-61, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2023_1_E.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag Österreich, 2023

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAK-Journals im Verlag Österreich (<https://www.verlagoesterreich.at/>) erschienen.

Online publiziert: 06/2023

Die Polizeifamilie und ihre innerfamiliären Probleme

Interne Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Migrationshintergrundes, des Geschlechts und der sexuellen Identität

Anhand aktueller Auswertungen von Fokusgruppendifkussionen mit deutschen Polizeibeamtinnen und -beamten werden polizeiinterne Diskriminierungsprozesse illustriert, die auf den Migrationshintergrund, das Geschlecht und die sexuelle Identität Bezug nehmen. Diese internen Diskriminierungsformen spielen im Vergleich zum polizeilichen Fehlverhalten im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern wissenschaftlich eine vernachlässigte Rolle und stellen Polizeien als von deutschen, weißen und heterosexuellen Männern dominierte Organisation prinzipiell in Frage. Trotz einer jahrzehntelangen Zugehörigkeit von Frauen zur uniformierten Schutzpolizei in Deutschland und einem relativ hohen Frauenanteil sind männliche Standards und ein männliches Selbstverständnis der Polizei nur teilweise aufgebrochen. Sowohl Migrationsbeamtinnen und -beamte als auch Frauen leiden unter einem hohen Assimilationsdruck.

1. AUSGANGSLAGE: DIE „POLIZEIFAMILIE“

Sowohl in politischen Sonntagsreden als auch in Selbstbeschreibungen von Polizeien und ihren Unterorganisationen findet sich immer wieder die Polizeifamilie als Metapher, Narrativ oder Topos (vgl. z.B. für die Schweiz: Pasche 2022). Ausgedrückt soll damit werden, dass Polizeiarbeit von einem hohen Zusammenhalt geprägt ist, Polizeibeamtinnen und -beamte in einer Gefahrengemeinschaft aufeinander angewiesen sind und sich damit von anderen Berufen unterscheiden. Diese positive Charakterisierung unterstellt dabei aber ein „harmonisches und konfliktfreies Familienleben“ und blendet damit die Schattenseiten des Familienlebens aus, in denen, um das Bild „Polizeifamilie“ realistisch zu Ende zu denken, auch Familienmitglieder schlecht behandelt und ausge-

grenzt werden. Es existieren „despotische Patriarchen“, „böse Onkel“, „missgünstige Tanten“, „undankbare Enkel“ oder „Nazi-Großväter“, die sich ausgrenzen, bekriegen und diskriminieren.

Umgekehrt dürften dabei Familienstreitigkeiten bis hin zu einem tödlichen Ausgang Polizistinnen und Polizisten nicht allzu fremd sein, bilden sie doch eine typische Alltagstätigkeit der Polizei, womit die Attraktivität der Metapher „Polizeifamilie“ einen zwiespältigen Eindruck hinterlässt.

1.1 Interne Diskriminierung als Thema von Polizeipolitik und Polizeiforschung

Eine Vielzahl von Polizeiskandalen in deutschen Polizeien, die seit 2019 primär rechtsradikale Einstellungen von Polizeibeamtinnen und -beamten in den Fokus rücken, hat dazu geführt, dass sich Poli-



HERMANN GROß,
Fachhochschullehrer an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS).

zeipolitik und Polizeiorganisation so weit unter (öffentlichen) Druck gesetzt sehen, dass eine Vielzahl von Untersuchungen zu dieser Thematik auf Bundes- und Länderebene durchgeführt wurde und wird. In Form von Expertenkommissionen oder internen Untersuchungen werden dabei empirische Daten produziert, primär aber politische „Entlastung“ gesucht, wie sie ein unter Druck stehender Innenminister benötigt oder traditionell einflussreiche Polizeigewerkschaften in Solidarität mit ihren Mitgliedern befördern.¹

Gleichzeitig findet die permanente Diskussion über Werthaltungen in der Polizei und der deutschen Polizeiwissenschaft aktuell einen neuen Höhepunkt, was positiv bewertet für eine intensive Auseinandersetzung mit Vielfalt oder Diversity spricht, negativ aber auch eine starke Verunsicherung von Polizeiorganisation und Polizeiangehörigen reflektiert. Dahinter stecken primär vermutete oder tatsächliche Autoritätsverluste oder Respektdefizite im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern (vgl. Groß 2022 und DPoIB 2022).

Die strukturell prägendste Veränderung im Personalkörper deutscher Polizeien in den letzten Jahrzehnten ist der Einzug von Frauen in die (uniformierte) Schutzpolizei ab den 1980er Jahren und die Rekrutierung von Polizeianwärterinnen und -anwärtern mit Migrationshintergrund in größerem

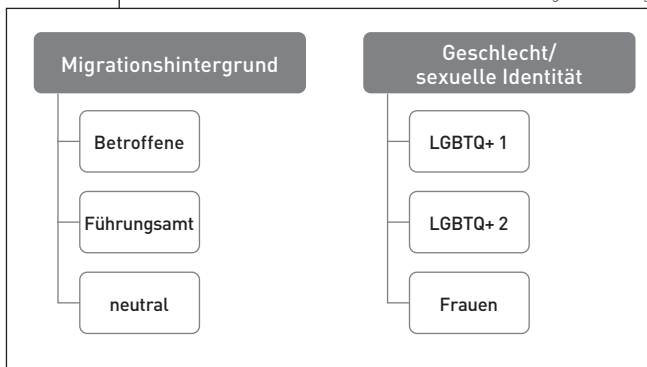
Umfang ab den 2000er Jahren. Zusätzlich hat sich ein Teil der Bundesländer (insbesondere westdeutsche Flächenländer) für eine Akademisierung des Studiums entschieden (sogenannte zweigeteilte Laufbahn mit nur noch gehobenem und höherem Polizeivollzugsdienst), während ostdeutsche Länder (plus Bayern und Baden-Württemberg) weiterhin auf die traditionelle Ausbildung für den mittleren Dienst setzen (vgl. Groß 2019). Die auf „Ähnlichkeit“ deutscher, weißer, heteronormativer Männer mit mittlerem Bildungsabschluss und einer Einheitsausbildung fußende Polizeikultur Deutschlands wurde und wird damit von „Vielfalt“ herausgefordert. Die Frage bleibt, inwieweit die „Polizeifamilie“ auch nach innen in der Lage ist, diese objektive Diversität ohne Reibungsverluste zu leben (vgl. Schmidt/Feltes 2015).

1.2 Die Betroffenenperspektive: Das Teilprojekt „Vielfalt“

Als Ausfluss der Expertenkommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft“ (vgl. Nußberger 2021) wurde zur Umsetzung einer Vielzahl von Empfehlungen eine Stabsstelle „Fehler- und Führungskultur“ im hessischen Innenministerium eingerichtet, die sieben Teilprojekte koordiniert, die sich Themen widmen wie z.B. dem Leitbild für die Polizei, dem Polizeistudium oder der Organisationsentwicklung. Das Teilprojekt „Vielfalt“ untersucht dabei u.a. interne Diskriminierungen innerhalb der Polizei, wobei die Betroffenenperspektive im Vordergrund steht. Dazu wurden im Frühjahr 2022 sechs Fokusgruppendifkussionen mit Polizeibeamtinnen und -beamten durchgeführt, die als Diskriminierungsmerkmal sowohl den Migrationshintergrund als auch Geschlecht und sexuelle Identität fokussierten.

Zwischen acht und 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen in rund neunzig-

Quelle: Groß [eig. Darstellung]



Fokusgruppendifkussion im Teilprojekt „Vielfalt“

minütigen und von Externen moderierten Gruppendiskussionen teil, deren Transkripte im weiteren als Grundlage und zur Veranschaulichung interner Diskriminierungsprozesse dienen.

Da Aufbau und Organisation deutscher Polizeien ähnlich sind, auch wenn nicht alle Entwicklungen zeitlich parallel laufen, ist aufgrund der Strukturähnlichkeit von einer weitgehenden Generalisierbarkeit der Ergebnisse auszugehen. Selbst über deutsche Polizeien hinaus dürften auch andere Polizeien und andere vergleichbare Organisationen ähnliche Diskriminierungswelten aufweisen, wenn die Zusammensetzung ihres Personalkörpers und Organisationsabläufe vergleichbar sind.

2. INTERNE DISKRIMINIERUNG VON MIGRATIONSBEAMTINNEN UND MIGRATIONSBEAMTEN

Mit wenigen Ausnahmen sind Untersuchungen zu Migrationsbeamtinnen und -beamten in der Polizei entweder funktional auf die Einsetzbarkeit und den Nutzen für die Polizei oder auf den Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern oder im Polizeijargon auf das „polizeiliche Gegenüber“ gerichtet (vgl. Hunold/Singelstein 2022). Die wenigen Ergebnisse zu internen Fragestellungen (vgl. etwa Behr 2016 und Behr/Molapisi 2019) zeigen aber erhebliche Integrationsprobleme von Migrationsbeamtinnen und -beamten auf, oft auch verbunden mit Diskriminierungserfahrungen und Assimilationsdruck (vgl. Feltes/Plank 2021).

Selbst die pure Anzahl oder der Anteil von Migrationsbeamtinnen und -beamten wird nicht in allen Polizeien erhoben. Nur sieben von 16 Bundesländern verfügen überhaupt an Daten dazu, wobei insbesondere die ostdeutschen Bundesländer negativ hervortreten. Im Sinne offensiver Erkenntnisverweigerung, oft gestützt auf Datenschutzproblematiken, wird eine The-

matisierung damit verhindert oder doch zumindest erschwert. In Hessen hat sich bei den Neueinstellungen etwa der Anteil von Migrationsbeamtinnen und -beamten von knapp 12 % (2011) auf fast 24 % (2020) verdoppelt (vgl. Mediendienst Integration 2022). Insgesamt liegt der Anteil von Migrationsbeamtinnen und -beamten in deutschen Polizeien bezogen auf den gesamten Personalkörper aber weit unter 10 % und in vielen Ländern unter 5 %.

Ausmaß und Umfang von Diskriminierungserfahrungen mit Migrationshintergrund lassen sich anhand einer Gesamtbefragung der hessischen Polizei abschätzen, in der Ende 2019 eine allgemeine Frage nach negativen Aspekten der Berufstätigkeit gestellt wurde. Anhand einer vorgegebenen Liste berichten nur 7 % der Befragten von „Ausgrenzung und Mobbing“ (HKE 2020, 28). Bei fünf vorgegebenen Aspekten „unangemessenen Verhaltens innerhalb der Polizei“ hat aber schon fast ein Drittel der Befragten „Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing“ erlebt, und fast ein Fünftel „rassistische Äußerungen“ ertragen müssen, beides Erfahrungen, die als stark belastend erlebt werden (ebd., 33).

2.1 Berufliche Primärsozialisation: Bin ich hier richtig?

Schon zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn sehen sich Polizeibeamtinnen und -beamte mit Migrationshintergrund prinzipiellen „Abstoßungsreaktionen“ ihrer Organisation konfrontiert, die sowohl im Auswahlverfahren, im theoretischen Studium als auch den praktischen Studienabschnitten auftreten (vgl. Malczewski 2022):

„Zweites Beispiel, im Studium wird mir einfach vorgeworfen, also im ersten Semester war das, dass ich im zweiten Semester meine Sachen packen werde und vom Studium quasi, also exmatrikuliert

werde. Also der Grund wurde nicht genannt, es wurde einfach nur gesagt, hier, der Kollege Nummer neun, der wird im zweiten Semester das Gelände verlassen, nachdem er seine Sachen abgegeben hat. Habe ich gefragt: Ja, wie kommen Sie denn darauf? Ja, dann hieß es, ja, das werden Sie schon sehen.“ (Mig B, 7)

Die berufliche Erstsozialisation bietet anscheinend besonders gute Möglichkeiten, wenn es darum geht, Migrationsbeamtinnen und -beamten zu vermitteln, dass sie fehl am Platze sind. Anscheinend sehen sich Polizeibeamtinnen und -beamte, die mit Lehr- und Ausbildung betraut sind, besonders bemüht, auf die Homogenität und „Reinheit“ der Polizei zu achten. Sie haben aber aufgrund des Erstkontaktes und der ausgeprägten Hierarchie auch besondere Möglichkeiten, ihre Ressentiments auszuleben – zumindest empfinden sie es so. Dies verwundert umso mehr, als gerade mit Hochschule und Studium Werthaltungen verknüpft sind, die Diskriminierung unwahrscheinlicher machen sollten. Auch im Auswahl- und Einstellungsprozess gibt es eindeutige „Abstoßungsreaktionen“ der „deutschen Polizei“, wenn migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern direkt vermittelt wird, dass sie „fehl am Platze“ seien oder indirekt diskriminierend ein vermeintlich objektiver Sprach- oder Intelligenztest das Kriterium „culture free“ nicht erfüllt.

2.2 Sprache-Kultur-Religion: „Ölaugen“, „Ekelspeisen“ und „Fasten“

Differenziert man zwischen Sprachkenntnissen und Sprachgebrauch werden verschiedene Diskriminierungsformen bei Migrationsbeamtinnen und -beamten erkennbar. Die ursprüngliche Idee, mit Hilfe von Fremdsprachkenntnissen, die bis heute auch Einstellungsvoraussetzung bei vielen Polizeien sind, einen „Mehrwert“ für die Polizeiarbeit zu generieren,

wird in den Gruppendiskussionen durchaus zwiespältig gesehen. Kann schon die Zugangsvoraussetzung „Fremdsprachkenntnisse“ als institutionelle Diskriminierung gewertet werden, wird es zu einer persönlich negativen Erfahrung, wenn sich Migrationsbeamtinnen und -beamte als „ausgenutzt“ oder „instrumentalisiert“ erleben, wenn sie (nur) aufgrund ihrer Sprachkenntnisse angefordert oder eingesetzt werden. Der „Mehrwert“ für die Organisation schlägt sich damit individuell als latente Diskriminierung nieder. Gekoppelt ist dies oft mit einer Rolle als Vermittler bei Konfliktlösungen im Umgang mit „Landsleuten“, wobei nicht nur Sprachwissen, sondern auch kulturelles Wissen unterstellt wird. Die damit verbundene Erwartung sowohl als Sprach-Scout als auch als Kultur-Scout fungieren zu müssen, stößt dabei auf Ablehnung und wird als Zusatzbelastung oder „Mehrarbeit“ empfunden. Deutschkenntnisse werden dagegen innerdienstlich mit Verwunderung quittiert nach dem Motto „Du sprichst aber gut deutsch“, während tatsächliche oder perzipierte orthographische Mängel bei Migrationsbeamtinnen und -beamten als Diskriminierungsansatz eingesetzt werden.

Als direkte Form von Ausgrenzung und Marginalisierung bieten sich herabwürdigende Begriffe für Migrationsbeamtinnen und -beamte an, deren breite Palette sowohl extern als Bezeichnung für migrantische Bevölkerung als auch intern verwendet werden. „Schwarzköpfe“, „Kanacken“, „Kanackenstreifen“, „Ölaugen“ und „Neger“ sind Teil des polizeilichen Sprachgebrauchs, häufig „relativiert“ durch einen „rauen Umgangston“, der in der Polizei charakteristisch sei.

Während Religion oder religiöse Überzeugungen an sich als Diskriminierungsansatz kaum verwendet und damit tabuisiert werden, sind damit verbundene

Verhaltensregeln wie Speisevorschriften, Fastenzeiten oder Feiertage häufig verwendete individuelle Diskriminierungsstrategien:

„Also mir ist ganz oft aufgefallen, wenn mal gemeinsam gekocht wird und man aufgrund irgendwelcher Gründe, wie zum Beispiel Religion, auf gewisse Lebensmittel verzichtet, dass dann irgendwie die Augen verdreht werden oder dass man dann immer so als Extrawurst dargestellt wird und nicht unbedingt sofort irgendwie in der Gemeinschaft gut ankommt. Wenn es zum Beispiel Rührei mit Speck gibt und man sagt, hier, lasst es euch schmecken, aber ich mache mein eigenes Rührei ohne Speck und dann wird man immer so dargestellt, als wenn man das irgendwie bewusst macht, um den Kollegen auf den Nerv zu gehen.“ (Mig N, 12)

Selbst kleine Abweichungen wie „Speck oder Nicht-Speck“ können dazu dienen, Abgrenzungen vorzunehmen und auf eine einheitlich-deutsche Polizei-Esskultur² zu verweisen und mikroaggressiv Abgrenzungen vorzunehmen.

Pseudo-rational und mit Verweis auf objektive Anforderungen werden Fastenvorschriften diskriminierend eingesetzt:

„Ja, zum Thema Ramadan beispielsweise. Das hat bei mir bei meiner Bewerbung begonnen damals [...], da wurde ich gefragt, ob ich am Ramadan fasten wollen würde. Ich meinte dann, dass ich eigentlich wollte, also meine Religion schreibt es mir vor und dass es für mich kein Problem sei. Ich mache Sport im Ramadan, das ist, wie gesagt, kein Problem. Dann wurde die Frage gestellt: Ja, aber Sie würden Ausrüstung tragen, die zwanzig Kilo wiegen würde und das in der prallen Sonne. Also da wurde versucht, jedes Mal irgendwie ein schlimmes Szenario zu erstellen [...].“ (Mig B, 8 f)

Die Hilflosigkeit der vorgebrachten Argumentation wird bei einem kleinen Wider-

spruch aber schnell deutlich und kann mit einer Steigerung der Anforderungen kaum noch aufrechterhalten werden. Die selbstverständliche Annahme, dass (muslimische) Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte an christlichen Feiertagen Dienst versehen sollten, wirkt dagegen schon fast „naiv“; muslimische Feiertage finden im Dienstplan dagegen keine oder nur widerwillige Berücksichtigung.

2.3 Generalisiertes Misstrauen oder „Ein Türke in Uniform“

Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte begegnen nicht nur verdeckten Diskriminierungen innerhalb ihrer Organisation oder mit „war doch nur Spaß“ begründeten Mikroaggressionen nach dem Muster „Machst du wieder Urlaub in der Heimat“, sondern müssen auch mit offensichtlichen psychischen Verletzungen oder manifesten Benachteiligungen leben, die auf ein generalisiertes Misstrauen zurückzuführen sind. Dabei überlagert das Misstrauen dann Solidarität, Zusammenhalt und Kameradschaft in der Polizei.

„[...] ich hatte die komplette Uniform an, also alles dienstlich geliefert, nichts privat beschafft, mein Namensschild war dran, alles so, wie es sein soll, hatte aber meine Zugangskarte vergessen. Als ich geklingelt habe, fragt man mich, woher soll ich wissen, dass du Polizist bist, zeig mir mal deinen Dienstaussweis. In Uniform, so. Das sind so Sachen. Und ich gehe dann hoch und erzähle das meiner eigenen Dienststelle und dann heißt es, ja, so, ihr Ausländer könnt doch alle beschaffen, gefälscht, für achtzig Euro kriegst du doch bestimmt so eine Uniform hin. Solidarität in anderer Richtung ist das, ja, also in andere Richtung, solidarisiert sich mit dem Kollegen, der mich nach dem Dienstaussweis fragt.“ (Mig B, 2)

Nicht einmal objektive Insignien der Zugehörigkeit zur Polizei, wie eine Uni-

form mit Namensschild, können Skepsis und Misstrauen überwinden, wenn die „falsche“ Person, sprich ein phänotypisch nichtdeutscher Körper, darin steckt. Massive Vorurteile über „Ausländer“ müssen die eigene Einschätzung dann retten, um keine allzu großen kognitiven Dissonanzen zwischen Tatsachen und Vermutungen entstehen zu lassen.

Selbst objektive Diskriminierungen aus rassistischen Motiven und vermeintlichem Selbstschutz finden sich, wenn Leistungen in Praxisabschnitten schlechter bewertet werden, um dem Vorwurf zu entgehen, potentielle Terroristen nicht erkannt zu haben.

„[...] durch gewisse Praxisausbilder die Punkte verwehrt werden, [...] mit der Begründung, die haben dann auch tatsächlich so ins Gesicht gesagt, dass man ja eigentlich wisse, wann man oder wo man in fünf Jahre sein werde. Und wenn man dann irgendwie einen Anschlag macht, dann würde man in die Akte gucken und sehen, dass Praxisausbilder XY 15 Punkte vergeben hat und dann würden die Fragen auf ihn zukommen. Also auch eine ganz verquere Sicht auf die eigenen Kollegen, [...]“ (Mig N, 9)

Häufig finden sich in derselben Argumentationslinie auch Unterstellungen, nach denen sich Migrationsbeamtinnen und -beamte mit „ihrem“ Klientel, also Bürgerinnen und Bürgern mit demselben Migrationshintergrund, „verbrüdern“ würden und korrekte Polizeiarbeit dadurch torpediert würde. Problemlösungen, die aufgrund von Sprach- oder Kulturkenntnissen erreicht werden (sollen), werden im Nachhinein negativ gewertet und gegen Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund gewendet. Latent wird damit immer von der Gefahr des „Überlaufens“ von Migrationsbeamtinnen und -beamten ausgegangen, die sowohl Terroristinnen und Terroristen aber auch selber Straftäterinnen und Straftäter werden könnten.

2.4 Anpassung und Übererfüllung: Der berufliche Start bei „-20 Prozent“

„[...] die Kollegen, sage ich jetzt mal, oder Kolleginnen mit deutschem Namen und ganz klassisch dem deutschen Aussehen und alles passt perfekt ins Bild, die starten bei Null beispielsweise und ich, die anders aussieht und jetzt noch eine Frau hinzukommt, über Sexismus brauche ich gar nicht bei der Polizei reden, da könnte ich nochmal vier Stunden erzählen, muss mich doppelt und dreifach beweisen, das heißt, meine Stufe beginnt bei minus zwanzig ungefähr, während alle bei Null starten.“ (Mig B, 22)

Der subjektiv empfundene Druck von Minderheitengruppen, „mehr Leistung“ erbringen zu müssen als die Mehrheitsgruppe, ist auch im Zusammenhang von Diskriminierungen von Migrationsbeamtinnen und -beamten zu beobachten. Diese Anpassungsleistung wird sowohl als ungleiche Startbedingung als auch als „overachievement-Phänomen“ erlebt, bei dem Erwartungen übertroffen werden müssen. Mit „Überleistung“ sollen Anerkennung und Integration erreicht werden. Überstunden und Sonderschichten werden „freiwillig“ und bereitwillig übernommen, sind aber doch nur Ausfluss einer Diskriminierung.

„[...] das glauben Leute ohne Migrationshintergrund oder Migrationsgeschichte nicht wirklich, aber jeder, der ihn hat, der versteht das, mit Migrationshintergrund hier in Deutschland, du musst mehr leisten als andere.“ (Mig N, 4)

Migrationsbeamtinnen und -beamte haben die Empfindung nicht „sie selbst sein“ zu dürfen, wenn ihnen direkt oder indirekt gesagt wird, dass sie „mehr deutsch“ sein sollen oder „Deutsch sein als Tugend bei der Polizei“ hochgehalten wird.

Zusätzlich lässt sich aus dem ersten Zitat das Phänomen Intersektionalität ableiten, wenn eine Migrationsbeamtin beiläufig auf Sexismus in der Polizei zu sprechen kommt, obwohl sie eigentlich

über ungleiche Startbedingungen von deutschen und migrantischen Polizeibeamtinnen und -beamten berichten will. Diese multiple Diskriminierung kann als Überleitung zu Diskriminierungserfahrungen von Frauen und LGBTIQ+-Personen innerhalb der „Polizeifamilie“ dienen. In einer Abwägung einer Migrationsbeamtin ist es sogar das größere Problem als Frau in der Polizei diskriminiert zu werden als als Beamtin mit Migrationshintergrund.

„[...] ich glaube, das Thema Geschlecht war vielleicht bei mir sogar noch vordergründiger als das Thema Migrationshintergrund. Weil ich glaube, das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Polizei ist vielleicht noch ein viel größeres Thema als das Thema Migrationshintergrund, das ist meine Wahrnehmung, ja.“ (Mig F, 10)

3. INTERNE DISKRIMINIERUNGSEXPERIENZEN VON FRAUEN UND LGBTIQ+-PERSONEN

Mit 35–40 % Frauenanteil an den Einstellungsjahrgängen deutscher Polizeien und einem auf rund ein Viertel gestiegenen Gesamtfrauenanteil ist seit dem Eintritt von Frauen in die uniformierte Schutzpolizei ab den 1980er Jahren eine deutliche „nominale Feminisierung“ der Polizei verbunden (Groß 2019, 9). Im Gegensatz zu Migrationsbeamtinnen und -beamten, die es noch nicht so lange in den Reihen der Polizei gibt und deren Anteil auch geringer ist, müssten sich quantitative und qualitative „Gewöhnungseffekte“ eingestellt haben, um die Diskriminierung von Frauen in der Polizei zu reduzieren.

Es gibt aber ein Drittel der befragten hessischen Polizeibeamtinnen und -beamten an, von Bürgerinnen und Bürgern mit „sexistischen Äußerungen“ belegt worden zu sein, was zum Großteil Polizistinnen betrifft; dies dürfte auf ausgeprägte Akzeptanzprobleme von Bürgerinnen-

und Bürgerseite zurückzuführen sein, die am Geschlecht festgemacht werden (vgl. HKE 2020, 30). Intern geben aber auch gut 20 % der befragten Polizistinnen (und vermutlich weniger Polizisten) an, mit sexistischen Äußerungen konfrontiert worden zu sein, drei Prozent haben sogar sexuelle Übergriffe erlebt (vgl. ebd., 33).

Neben Parallelitäten im internen Diskriminierungsverhalten von Migrationsbeamtinnen und -beamten auf der einen Seite und Diskriminierungen nach Geschlecht und sexueller Identität auf der anderen, ergeben sich aber auch spezifische Diskriminierungen der letzten Gruppen.

3.1 Heteronormativer Anpassungsdruck: „Tiefere Stimmen und dickere Eier“

Gibt es für Migrationsbeamtinnen und Migrationsbeamte einen Anpassungsdruck in Richtung „deutsch“, „deutsch sein“ und „deutsche Polizei“, stellt sich Polizistinnen und Beamtinnen und Beamten, die nicht dem heteronormativen Bild entsprechen, ein als diskriminierend und belastend empfundenen Druck in Richtung einer heteronormativen „männlichen“ Polizei. Polizeibeamtinnen sollen dabei auch Männlichkeit ausstrahlen, verbunden mit überlegener männlicher Körperlichkeit, Stärke und letztendlich „Kampfbereitschaft“ für körperliche Auseinandersetzungen.

„Also es ist ein ständiger Kampf gegen sich, gegen die anderen sich zu behaupten und gefühlt versucht man, dickere Eier zu entwickeln, als es die Männer haben. Weil nur dann kommt man irgendwie an den Punkt, wo man ansatzweise akzeptiert wird.“ (F, 7)

Da „Körperlichkeit“ und Fitness eine konstitutive Rolle in der Polizei spielen, sehen sich Frauen gezwungen (oder werden von männlichen Beamten dazu gedrängt) Männlichkeit auszustrahlen, um bei ihren Kollegen Akzeptanz zu erlangen. Das geht sogar so weit, dass Frauen ihre Stimme

anpassen, tiefer und „männlicher“, oder ihre Haare nicht mehr offen tragen.

„Aber man kann auf jeden Fall nicht diejenige sein, die man zu Hause ist, und ich glaube auch, mein Mann, würde der mich auf der Arbeit erleben, hätte der mich wahrscheinlich auch nicht geheiratet. Also das ist, also man zieht dann einfach so seinen Umhang an, seinen Panzer und geht arbeiten und zu Hause zieht man den wieder aus und ist einfach man selbst.“ (F, 11)

Die Anpassungsleistung führt dazu, dass Polizeidienst und Privatsphäre als dissoziativ und weit auseinanderliegend erlebt werden, eine Erfahrung, die von Polizeibeamten nur selten, oder wenn, dann stark abgeschwächt berichtet wird.

3.2 Alltagssexismus: „Mäuschen-Alarm“ und „abstoßende Schwule“

Die Bandbreite alltagssexistischer Praktiken reicht von manifester Benachteiligung in beruflichen Abhängigkeitsverhältnissen, wenn es zu sexueller Abweisung kommt, über chauvinistische Sprüche bis hin zu vermeintlich harmlosen Späßen:

„Bei mir im Jahrgang war auch eine Kollegin dabei, die hat – wie nennt man das – freundliche Sätze oder Avancen von ihrem Bärenführer³ bekommen, die ist nicht drauf eingegangen. Hat eine miserable Bewertung bekommen und er hat dafür gesorgt, dass sie keine Praktikumsdienststelle mehr örtlich zugewiesen bekommt, sondern mit Fahrzeit von X Zeit. Obwohl ganz genau auch bekannt war, dass sie kein persönliches Auto hat.“ (F, 6)

Betroffen sind davon sowohl Polizeibeamtinnen als auch nicht heteronormative sexuelle Identitäten. Schwule und lesbische Beamte und Beamtinnen werden offensiv nach ihrem konkreten Sexualverhalten („wer ist bei euch der Mann“) befragt, Schwule als „abstoßend“ für Männer, lesbische Polizeibeamtinnen eher als neutral oder phantasieanregend wahrge-

nommen: Für männliche Kollegen ist bei Abfahrt einer weiblichen Doppelstreife von lesbischen Polizistinnen klar: „die lecken sich jetzt“.

Bürgerinnen werden im Beisein von Kolleginnen mit „Mäuschen-Alarm“ tituiert und sehen sich selbst einer taxierenden körperlichen Bewertung ausgesetzt, die als „Fleischbeschau“ empfunden wird; mit den Worten „Zieh dir was Hübsches an“ erfolgt eine Einladung zu offiziellen Terminen. Weitere diminutive Bezeichnungen für Polizeibeamtinnen sind etwa „Mäuschen“, „Schätzchen“, „Kleines“ oder „Mädels“. Weibliche Doppelstreifen werden als „Hühnerstreifen“ herabgewürdigt.

Der Begriff „schwul“ wird in einem problematischen internen Sprachgebrauch für „schwule Aufträge“ oder als „schwule Scheiße“ verwendet; selbst das Dienstfahrzeug Ford-Transit bleibt nicht davon verschont, als „Transe“ bezeichnet zu werden. Es gibt viele „Sprüche“ gegen Schwule, die auch als „Test“ für Neueinsteiger fungieren, um zu sehen, wie weit gegangen werden kann. Für lesbische Beamtinnen stehen bei einem Kinderwunsch unaufgefordert „Samenspender“ zur Verfügung.

3.3 Institutionelle Diskriminierung: Von Toiletten und Krawattenclips

Überraschend sind Formen institutioneller Diskriminierung von Frauen in der Polizei, die sich an der Ausstattung⁴ und Logistik festmachen lassen. Diese Nichtberücksichtigung von weiblichen Anforderungen und Bedürfnissen war mit Einzug von Frauen in die uniformierte Schutzpolizei umfangreiches Diskursthema im Rahmen der prinzipiellen Geeignetheit von Frauen für die Polizei. Aber auch aktuell sind diese Probleme anscheinend nicht vollständig gelöst:

„Zum Thema Dienstkleidung nur eins, ist ja schön, dass die anders rum geknöpft sind, jetzt bin ich im Innendienst, soll ein

weißes Hemd und Krawatte tragen, am besten noch Krawattenclip. Ich kann den Krawattenclip nicht an mein Hemd knippen, weil der nur so rum geht und nicht anders rum. Wie soll das funktionieren?“ (F, 21)

Wenn es zwar Diensthemden (Dienstblusen) für Frauen gibt, ein dazu passender Krawattenclip nur in der Männerhemdversion verfügbar ist, könnte dies als „kleines Versehen“ eines männlichen Beschaffungswesens interpretiert werden, wenn aber die Toilettenfrage zu hilflosen Appellen an weibliche Einsatzkräfte führt, ist eine männlich-systemimmanente Diskriminierung von Frauen deutlich sichtbar.

„Ein Einsatzführer, der meinte an die Frauen: Ihr wisst Bescheid, ihr könnt nicht pinkeln gehen, also trinkt auch einfach nichts. Bei 40 Grad, während sich die Männer da die Flaschen in den Hals geschoben haben und überall pinkeln konnten, durften wir nichts trinken.“ (F, 4)

Einteilige Einsatzanzüge, fehlende Halbschuhe für Frauen oder einer Positionierung von Hoheitsabzeichen direkt über der Brust scheinen ohne jegliche weibliche Beteiligung erfolgt zu sein und dokumentieren die Nichtexistenz von weiblichen Ausstattungserfordernissen „männlicher“ Beschaffung.

3.4 Frauen und ihre Eignung: „Du bleibst mal hier“

Im Gegensatz zu Migrationsbeamtinnen und -beamten und schwulen Polizeibeamten, bei denen Diskriminierung auf ein diffus-rassistisches bzw. homophobes „Nicht-dazu-Passen“ aufbaut, wird intern bei Frauen in der Polizei die prinzipielle Nichteignung diskriminierend in den Vordergrund gerückt:

„[...] dass bei der Verteilung von den Einsatzfunktionen überhaupt nicht gefragt wird, sondern gesagt wurde, na ja, wir haben eine Kollegin hier mit dabei, dann

macht die Fahrzeugwache oder fährt im Fahrzeug hinterher.“ (F, 5)

„Oder für Festnahmen, hier als Festnahmetag, nein, du fährst hier die Sachbearbeitung, kannst dich hinten reinsetzen. Oder bist kurz vor dem Zugriff, wirst festgehalten und in den Sitz gedrückt, was so offensichtlich ist und was jeder weiß [...]“ (F, 30)

Frauen passen damit nicht in den männlichen Alltag der Polizei, sind „lästig“ im Dienstbetrieb und müssen „irgendwie ertragen werden“. Sie sind nicht „stressresistent“, damit auch nicht für Führungspositionen oder Spezialeinheiten geeignet. Bestenfalls übernehmen sie den „Schreibkram“. Damit wird zwar nicht mehr die prinzipielle Eignung von Frauen für die uniformierte Schutzpolizei bestritten, wie es noch in den 1980er und 1990er Jahren der Fall war; es wird aber die Eignung für Teile der Polizeiarbeit, spezielle Einheiten oder Führungspositionen diskriminierend in Frage gestellt.

4. UND WO BLEIBT DAS POSITIVE?

Nach diesem Blick in die „dunklen Ecken der Polizeifamilie“ sollen, neben positiven Entwicklungen bei innerdienstlicher Diskriminierung, Reaktionen der Organisation Polizei und Auswirkungen auf die wissenschaftliche Bearbeitung des Themas positive Aspekte den Abschluss der Betrachtung bilden.

Aus den Gruppendiskussionen wird deutlich, dass das Bewusstsein für innerdienstliche Diskriminierungsaspekte deutlich zugenommen hat. Zu vermuten ist, dass dabei gesellschaftliche und polizei-bezogene öffentliche Diskurse, die mit „racial profiling“ und der „me too-Debatte“ zu tun haben, sich auch problemsensibilisierend auf innerdienstliches Verhalten auswirken. Eine positive Entwicklung ist im Bereich schwuler Polizeibeamter und

lesbischer Polizeibeamtinnen zu konstatieren, die mit weniger Diskriminierung innerdienstlich leben müssen (vgl. Möbius 2017). Die sexuelle Orientierung spielt dabei anscheinend keine entscheidende Rolle mehr. Positive Erwartungen bestehen gegenüber jüngeren Führungskräften, die sowohl einer anderen Generation angehören als auch anders ausgebildet wurden als der „alte weiße Polizeimann“.

In vielen deutschen Polizeien ist zu beobachten, dass sich mehr Beratungs- und Hilfsinstanzen, wie Polizeibeauftragte, Ausländerbeauftragte, Gleichstellungsinstanzen oder Antidiskriminierungsstellen, auch um das Thema innerdienstliche Diskriminierung kümmern. Die Anzahl von Fortbildungsangeboten, etwa zu interkulturellem Wissen oder zu Diversitätsmanagement, steigt. Auch an den Polizeihochschulen, Polizeiakademien und in der Ausbildung für den mittleren Dienst nimmt die Thematik „Diskriminierung“ einen breiteren Raum ein. Ungelöst sind dabei oft unklare Zuständigkeiten, die ein „Beratungswirrwarr“ oder Doppelungen auslösen.

Aus polizeiwissenschaftlicher Perspektive haben die Aufdeckung von extremistischen Einstellungen und Verhaltensweisen in mehreren deutschen Bundes- und Länderpolizeien dazu geführt, dass sich Polizeien und Polizeipolitik neben einer parlamentarischen Aufarbeitung⁵ in einer Vorwärtsstrategie auch für eine Vielzahl von wissenschaftlichen Untersuchungen oder Forschungsprojekten öffnen (müssen). Wie lange dieses „window of opportunity“ geöffnet bleibt, ist abzuwarten; aber schon aktuell kann die Fülle an neuen Ergebnissen, die auch für interne Diskriminierungen in der Polizei gewonnen werden, die an alte Forschungslinien anknüpfen und die Konzepte aus der Extremismusforschung, wie z.B. „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (vgl. Gutschmidt/Vera 2020), oder zur Polizeikultur, wie z.B. Cop Culture (vgl. Behr 2017), einer erneuten Prüfung unterziehen. Zu hoffen bleibt dabei abschließend, dass die „Polizeifamilie“ ihren „Therapiebedarf“ langfristig wissenschaftlich fundiert erhält und dann auch praktisch umsetzen kann.

¹ Schon allein der Titel der hessischen Expertenkommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft. Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden“ drückt neben seiner Umständlichkeit aus, dass die Erhebung extremistischer Einstellungen und dadurch motiviertem Fehlverhalten in der Polizei nicht isoliert erfolgen kann. Aus Sicht der Auftraggeber, also des Innenministeriums und der Gewerkschaften, kann dies nur in einem Kontext erfolgen, der positive Aspekte der Polizeiorganisation und von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ebenfalls enthält. Typisch ist ebenfalls, dass ein Schwerpunkt auf konkrete Lösungsstrategien gelegt wird.

² Nahrungsaufnahme und Essgewohnheiten im polizeilichen Dienstbetrieb wären nebenbei eine

interessante Fragestellung, die als Konzept „polizeiliche Esskultur“ interessante Ergebnisse zu polizeilicher Identität liefern könnte. Erwähnt seien hier nur das „Schutzmanns-Frühstück“, dessen Deftigkeit für eine „erfolgreiche“ Polizeiarbeit sorgt.

³ „Bärenführer“ ist Polizeijargon für einen Praxisausbilder, der eine 1:1 Betreuung in praktischen Studienabschnitten durchführt.

⁴ Auch polizeiinterne Diskurse, die die persönliche Ausstattung von Polizeibeamtinnen und -beamten betreffen, erfreuen sich höchster Beliebtheit und könnten in ihrer identitätsstiftenden Funktion gesondert analysiert werden.

⁵ Aktuelles Beispiel ist die Einsetzung eines parlamentarischen Untersuchungsausschusses in Baden-Württemberg zum Thema „Handeln des

Innenministers und des Innenministeriums im Fall des Verdachts der sexuellen Belästigung gegen den Inspekteur der Polizei Baden-Württemberg und Beurteilungs-, Beförderungs- und Stellenbesetzungsverfahren in der Polizei Baden-Württemberg (UsA IdP & Beförderungspraxis)“ (Landtag von Baden-Württemberg 2022).

Quellenangaben

Behr, Rafael (2016). *Diversität und Polizei: Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive*, in: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hg.), *Handbuch Diversity Kompetenz, Bd. 1, Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden, 557–578.

Behr, Rafael (2017). *Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat. Ein Essay*, *juridikum* (4), 541–551.

Behr, Rafael/Molapisi, Annelie (2019). *Interkulturelle Öffnung der Polizei – Stand nach 25 Jahren*, Online: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Rafael_Behr_Interkulturelle_Oeffnung_Polizei.pdf (03.12.2022).

DPolBl [Deutsches Polizeiblatt für Aus- und Fortbildung] (2022). *Polizei und Wertevermittlung, Fachzeitschrift für die Aus- und Fortbildung in Bund und Ländern*, 40 (5).

Landtag von Baden-Württemberg (2022). *Einsatzung und Auftrag eines Untersuchungsausschusses „Handeln des Innenministers und des Innenministeriums im Fall des Verdachts der sexuellen Belästigung gegen den Inspekteur der Polizei Baden-Württemberg und Beurteilungs-, Beförderungs- und Stellenbesetzungsverfahren in der Polizei Baden-Württemberg (UsA IdP & Beförderungspraxis)“*, Drucksache 17/2649 vom 01.06.2022.

Feltes, Thomas/Plank, Holger (Hg.) (2021). *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine „rechtschaffen(d)e“, demokratische (Bürger-)Polizei*, Frankfurt a.M.

Groß, Hermann (2019). *Polizei(en) und Innere Sicherheit in Deutschland. Aus Politik und Zeitgeschichte*, 69 (21–23), 4–10.

Groß, Hermann (2022). *Polizei auf der Suche nach Autorität. Die neue Autoritätsdebatte auf dem Prüfstand*, DPolBl 40 (5), 22–24.

Gutschmidt, Daniela/Vera, Antonio (2020). *Cop Culture und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse*, in: Groß, Hermann/Schmidt, Peter (Hg.), *Empirische Polizeiforschung XXIII: Polizei und Migration (= Schriftenreihe zur Empirischen Polizeiforschung Bd. 26)*, Frankfurt a.M., 227–250.

HKE [Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus] (2020). *Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation, Forschungsbericht*, Online: <https://hke.hessen.de/foerderprojekte/weitere-foerderprojekte/polizeistudie> (13.12.2022).

Hunold, Daniela/Singelstein, Tobias (Hg.) (2022). *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, Wiesbaden.

Malczewski, Lukas (2022). *Diskriminierungserfahrungen von Polizeibeamt*innen mit Migrationshintergrund innerhalb der Polizei – Eine empirische Analyse aus der Betroffenenperspektive am Beispiel der Polizei Hessen*, Masterarbeit (Deutsche Hochschule der Polizei), Münster. *Mediendienst Integration* (2022). *Mehr Polizist*innen mit Migrationshintergrund*, Online: mediendienst-integration.de/artikel/mehr-polizistinnen-mit-migrationshintergrund.html (01.12.2022).

Möbius, Jana (2017). *Weibliche Homosexualität in der Polizeiorganisation*, in: Liebl, Karlhans (Hg.), *Empirische Polizeiforschung XX: Polizei und Minderheiten (= Schriften zur Empirischen Polizeiforschung, Bd. 21)*, Frankfurt a.M., 215–226.

Nußberger, Angelika (Hg.) (2021). *Experten-Kommission. Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft. Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden*, Frankfurt a.M.

Pasche, Nathalie (2022). *«Wie eine grosse coole Familie» – Diversitätsglättungen in der Polizei*, *Swiss Journal of Sociology*, 48 (3), 509–529.

Schmidt, Benjamin/Feltes, Thomas (Hg.) (2015). *Policing Diversity. Über den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt innerhalb und außerhalb der Polizei*, Frankfurt a.M.