



**HAL**  
open science

# Die berufliche Erfahrung von LGB-PolizistInnen in der französischen Polizei

Jérémie Gauthier, Régis Schlagdenhauffen

► **To cite this version:**

Jérémie Gauthier, Régis Schlagdenhauffen. Die berufliche Erfahrung von LGB-PolizistInnen in der französischen Polizei. *Polizei. Wissen*, 2022, 22 (1). halshs-04004626

**HAL Id: halshs-04004626**

**<https://shs.hal.science/halshs-04004626>**

Submitted on 25 Feb 2023

**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.

# **Die berufliche Erfahrung von LGB-PolizistInnen in der französischen Polizei**

Dr. Jérémie Gauthier, Associate Professor in Sociology, University of Strasbourg, DynamE, Marc Bloch Center Berlin.

Dr. Régis Schlagdenhauffen, Associate Professor in Sociology, EHESS.

## **Zusammenfassung**

*Dieser Artikel beschäftigt sich mit den beruflichen Erfahrungen von LGB-PolizistInnen in Frankreich. Nach der Darstellung des Forschungsstandes zum Thema sowie der Methodologie, die in unserer soziologischen Untersuchung benutzt wurde, zielt der Artikel darauf, wie LGB-PolizistInnen in Frankreich mit der vorherrschenden heterosexuellen Norm in der Institution umgehen. Dabei werden drei Hauptaspekte diskutiert: die Formen des herrschenden Heterosexismus, die Auseinandersetzung mit dieser Norm im Coming-Out sowie schließlich die Art und Weise, wie die LGB-PolizistInnen auf sie reagieren. Die Reaktionen folgen drei Handlungsmustern: der Suche nach Vorbildhaftigkeit zur Vermeidung von Kritik, der Hinwendung an Vorgesetzte für Hilfe und schließlich dem Engagement in der LGBT-Bewegung. Am Ende zeigt dieser Artikel (wenig überraschend), dass in Frankreich LGBT-PolizistInnen immer noch einen langen Weg vor sich haben, bevor sie sich in ihrer Institution vollständig integriert fühlen werden.*

## **Artikel**

Die Lage von LGBT-PolizistInnen und das polizeiliche Handeln in LGBT-Gemeinschaften wurde vor allem von englischen und nordamerikanischen Forschern untersucht. Diesen Studien zufolge beschränke die vorherrschende Berufskultur die Integration von PolizistInnen, deren Sexualität innerhalb der Berufsgruppe als "abweichend" wahrgenommen wird. Studien zufolge ist die Polizeikultur maßgeblich von Anpassungsdruck bzw. Konformitätsdruck, Machismus und Sexismus bestimmt. Folglich sind die Einstellungspraktiken darauf ausgerichtet, solche BewerberInnen zu bevorzugen, die eher dem "idealen Polizisten" (Prokos u. Padavic., 2002) entsprechen. PolizistInnen, die sich selbst als "schwul" oder "lesbisch" bezeichnen, sind "sozialer Isolation" ausgesetzt (Colvin, 2012), werden immer wieder das Ziel von homophoben Witzen und stoßen während ihrer beruflichen Laufbahn oft auf eine "Gläserne Decke" (Bernstein und Kostelac, 2002). Darüber hinaus übernehmen viele homosexuelle PolizistInnen homophobe Verhaltensweisen, um sich der vorherrschenden Polizeikultur anzupassen (Miller, 2003). Im Hinblick auf lesbische Polizistinnen legen einige Untersuchungen allerdings nahe, dass die mit ihnen verbundenen Stereotype ("Aggressivität", "körperliche und emotionale Stärke", "Verlässlichkeit") sie näher an die heterosexuelle Norm rücken und so ihre berufliche Integration weniger problematisch machen als die ihrer schwulen Kollegen (Galvin-White u.a., 2016). Das könnte zur Erklärung beitragen, warum manche lesbische Polizistinnen von weniger Diskriminierung und mehr Akzeptanz bei ihren heterosexuellen KollegInnen berichten als schwule Polizisten (Colvin, 2012).

Auf Grundlage dieser Forschungserkenntnisse führten wir eine soziologische Untersuchung über die beruflichen Erfahrungen von LGBTQI-PolizistInnen in Frankreich durch. Mittels biographischen Interviews versuchten wir zu verstehen, wie ihre sexuelle Orientierung ihre Karriere beeinflusste und welche Strategien sie entwickelten, um die LGBT-Feindlichkeit in ihrer Institution zu bewältigen.

### **Methodologische Aspekte der Studie**

Zwischen 2016 und 2019 haben wir 25 biographische Interviews in 6 französischen Städten mit BeamtInnen der *Police nationale* und der *Gendarmerie* im Alter zwischen 23 und 59 Jahren durchgeführt. 16 der 25 GesprächspartnerInnen sind Männer. 23 GesprächspartnerInnen bezeichnen sich als "schwul" oder "lesbisch", einer als "bisexuell" und einer als "heterosexuell". 3 GesprächspartnerInnen sind nicht weiß und bezeichnen sich als "Schwarz", "Person of color" und "Nordafrikanisch". 16 GesprächspartnerInnen sind Mitglieder des französischen LGBT-Polizeiverbands (FLAG!).

### **Ergebnisse**

Ähnlich wie andere Untersuchungen zu diesem Thema in den USA, in Großbritannien oder in Deutschland zeigt unsere Forschung, dass Diskriminierungserfahrungen von LGB-PolizistInnen innerhalb der französischen Polizei immer noch weit verbreitet sind, obwohl die Sichtbarkeit und die soziale Anerkennung von LGBT+-Gruppen in diesen Ländern in den letzten Jahrzehnten gestiegen ist.<sup>1</sup> Unser Paper nimmt in den Blick, wie die Heteronormativität zum einen die Erfahrungen am Arbeitsplatz und die berufliche Laufbahn von LGB-PolizistInnen sowie zum anderen die ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume bestimmt. Unsere Interviews legen nahe, dass die berufliche Sozialisation von LGB-PolizistInnen seit ihrem Berufsstart in einem schwierigen Spannungsverhältnis zur vorherrschenden Berufskultur steht. Im Folgenden werden drei Hauptaspekte diskutiert: die konkreten Formen von Heterosexismus, die Auseinandersetzung mit dieser Norm durch das Coming-Out sowie schließlich die Art und Weise, wie die LGB-PolizistInnen auf sie reagieren.

## **1. Der Umgang mit der Heteronormativität**

Alle unsere GesprächspartnerInnen machen bei ihrem Eintritt in die Polizeischule eine doppelte Entdeckung: die der polizeilichen Berufskultur auf der einen Seite sowie die ihrer Heteronormativität auf der anderen Seite. Allgemein wird geschildert, dass das kollektive Arbeitsumfeld vor allem Heterosexualität und Maskulinität bestärkt. Viele LGB-PolizistInnen erleben beim Berufseinstieg ein zwiespältiges Gefühl: Die Begeisterung wird gedämpft durch die Schwierigkeiten, die aus ihrer nonkonformen Sexualität entstehen. Einige der zukünftigen PolizistInnen entscheiden sich auf der Polizeischule dazu, ihre sexuelle Orientierung geheim zu halten und entwickeln dafür Verschleierungsstrategien, die manchmal durch

---

<sup>1</sup> Diese Entwicklung spiegelt sich innerhalb der Polizeitruppen der meisten westlichen Länder in der Gründung von LGBT-Polizeiverbänden (für den deutschen Fall zu LSBT\*Polizeiangehörigen siehe Molitor und Zimenkova, 2019; und Beitrag in diesem Heft).

heteronormative Zuschreibungen ihrer KollegInnen untergraben werden. Die Öffentlichmachung nonkonformer Sexualität kann auch zur Marginalisierung und sogar zur Verbannung aus der Berufsgruppe führen. Allerdings hat der normative Primat der Heterosexualität bezogen auf Gender unterschiedliche Folgen: Fast alle unsere GesprächspartnerInnen (Männer wie Frauen) sind sich darin einig, dass lesbische Polizistinnen bessere Chancen haben, in die Berufsgruppe integriert zu werden.

*Marc (50, Polizist in der Gendarmerie): "Eine Frau, die eine Lesbe ist, da sagst du dir, 'Verdammt! Sie ist eine Lesbe, die hat Eier!' Das stimmt für männliche Homosexualität nicht."*

Allerdings muss diese Ansicht über die Akzeptanz von weiblicher Homosexualität innerhalb der Polizei mit Gender-Stereotypen innerhalb der Polizeiwelt in Bezug gesetzt werden. In der Tat haben Männer mehr als Frauen zu verlieren, wenn sie die äußerlichen Merkmale ihres Geschlechts aufgeben – männliche Identität ist sowohl dominant als auch stärker gefährdet als weibliche Identität. Wir beobachten, dass die am meisten akzeptierten lesbischen Polizistinnen diejenigen sind, die mit viriler Maskulinität assoziiert werden: kurzen Haaren, körperlicher Stärke, Verzicht auf Kennzeichen von Weiblichkeit (Schmuck, Kleidung), usw. Auf diese Weise schwächt die Konformität mit dem herrschenden männlichen Geschlecht den Abweichungscharakter der weiblichen Homosexualität in den Augen mancher KollegInnen ab.

Im Ergebnis werden "männliche" lesbische Polizistinnen weniger als Genderproblem innerhalb einer Berufskultur angesehen, die auf männlichen Werten gründet. In anderen Worten: Es scheint, als ob sie das Spiel der männlichen Dominanz mitspielten, indem sie diese Dominanz übernehmen. Andererseits scheinen Frauen und Männer, die als feminin wahrgenommen werden, diejenigen zu sein, die am stärksten dieser Kultur entgegenstehen, wie es ein junger Polizist bezeugt, der sich selbst als "heterosexuell" mit "femininen" Eigenschaften beschreibt und Homophobie erlitten hat. Im Gegenteil: Von uns interviewte lesbische Polizistinnen, die sogenannte weibliche Codes übernehmen oder nicht ausreichend sogenannte maskuline Werte vertreten, "spielen das Spiel offenbar nicht mit". Folglich sind alle, die von maskulinen Werten abweichen, potenziell von Formen von Stigmatisierung innerhalb der Gruppe betroffen.

## **2. Die Auseinandersetzung mit der Norm**

Die Entdeckung der Heteronormativität der Berufskultur der Polizei ist üblicherweise begleitet vom Dilemma des Coming-Outs, d.h. der Enthüllung der sexuellen Orientierung. Die GesprächspartnerInnen gehen unterschiedlich mit der Lösung dieses Dilemmas um. Manche wollen es lieber geheim halten. Andere GesprächspartnerInnen wählen die "closing"-Strategie (bzw. Strategie des Aussitzens): Sie gehen davon aus, dass es eh "alle wissen", aber weigern sich, über "die Sache" zu sprechen. Bei denjenigen, die sich outen, geschieht das Coming-Out auf drei verschiedene Weisen: absichtlich, zufällig oder gezwungenermaßen.

Allerdings ist ein Coming-Out niemals ein einzelnes Ereignis, sondern geschieht schrittweise, vor unterschiedlichen Gruppen und mit verschiedenen Folgen. Zum Beispiel

outen sich einige GesprächspartnerInnen vor ihren KollegInnen, aber nicht vor ihren Familien, oder anders herum. Diejenigen, die sich weigern, sich zu outen, sind übrigens oftmals die ältesten GesprächspartnerInnen.

Unsere Interviews spiegeln die Erfahrung des "zweifachen Lebens" (Burke, 1994), die viele LGB-PolizistInnen kennen. Von einem abgesehen hat niemand ihre oder seine sexuelle Orientierung sofort offengelegt. Alle hielten sie zunächst geheim und outeten sich erst nach einem längeren Zeitraum. Bis zu ihrem Coming-Out können wir sie als "Pendler" bezeichnen, die wie Chamäleons zwischen dem heterosexuellen Leben auf der Polizeistation und ihrem schwulen oder lesbischen Leben außerhalb oszillieren. Allerdings versagen in manchen Fällen diese *passing*-Strategien dabei, die Illusion der Heterosexualität aufrechtzuerhalten. Dann werden geoutete PolizistInnen dazu gezwungen, mit einer Situation "umzugehen", auf die sie in diesem Augenblick so nicht vorbereitet sind.

Als wir im französischen Zusammenhang Fragen über "Homophobie" und "homophobe Diskriminierung" stellten, stießen wir auf das gleiche methodologische Problem wie beim Themenfeld "Rassismus": Die GesprächspartnerInnen sind vielfach unwillig, solche Erfahrungen zu bestätigen, da sie in einem beruflichen Umfeld arbeiten, das gegenüber "Kommunitarismus" und "Claiming" (d.h. einzelnen Communities und ihren Forderungen nach Anerkennung) negativ eingestellt ist. Beides wird zuweilen mit Schwäche assoziiert. Deswegen spiegeln die Interviews ein Paradox: Wenn wir die GesprächspartnerInnen danach fragen, ob sie glauben, dass sie homophobe Einstellungen erlebt haben, dann antworten sie oftmals zunächst verneinend. Allerdings enthüllen genauere Fragen zum beruflichen Alltag dann ein differenzierteres Bild: Unannehmlichkeiten, Witze, Provokationen, Erniedrigungen, Isolation, Belästigungen.

Obgleich alle GesprächspartnerInnen dazu neigen, damit übereinzustimmen, dass die Dinge insgesamt "besser werden", erachten sie es dennoch wegen der gläsernen Decke für Schwule und Lesben als komplizierter, eine Laufbahn innerhalb der Polizei und der Gendarmerie einzuschlagen.

### 3. Reaktionen auf Heterosexismus

Der Heterosexismus in der Polizei drängt LGB-PolizistInnen in die Isolation, die in einer beruflichen Umwelt nur sehr schwer auszuhalten ist, die auf "Korpsgeist" gründet. Sie hat Auswirkungen sowohl auf die seelische Verfassung als auch auf die berufliche Laufbahn. Die Reaktionen von PolizistInnen, die mit heterosexistischen Zuschreibungen konfrontiert sind, fallen je nach der Art der Polizeieinheit, in der sie arbeiten, nach ihren sozialen und nach ihren sozialen Ressourcen und dem Grad der Unterstützung durch ihre Vorgesetzten unterschiedlich aus. Ihre Reaktionen nehmen in der Regel drei Formen an: Übermäßiges Engagement in der Arbeit, Rückgriff auf Vorgesetzte und Mitwirkung im LGBT-Polizeiverband.

Dem Mangel an Legitimität, der mit ihrer sexuellen Orientierung verbunden ist, wird oftmals mit übermäßigem Engagement in der Arbeit entgegengesteuert. Dieses übermäßige Engagement kann auch darauf zielen, bei den Vorgesetzten Pluspunkte zu sammeln, als Schutzschild gegen heterosexistisches Verhalten, was das folgende Interview zeigt:

Abdel (30): *“Ich wurde bereits 'schikaniert'. Es ist von meiner Seite kein Racheakt, überhaupt nicht, doch vielleicht soll es zeigen, dass ich in der Lage bin, es [meine Arbeit] zu tun. Weil ich es immer im Kopf habe: doppelt so viel zu leisten wie die anderen.”*

In manchen Situationen baten GesprächspartnerInnen bei ihren Vorgesetzten um Unterstützung. Manchmal half es, das Problem zu lösen. In anderen Fällen wurde das Problem verleugnet. Andere PolizistInnen stießen auf etwas, was sie *omerta* oder einen "Schweigecode" nannten.

Schließlich nahmen einige PolizistInnen Kontakt mit dem LGBT-Polizeiverband auf, der seit 2001 denjenigen Hilfe anbietet, die mit Problemen wegen ihrer sexuellen Orientierung konfrontiert sind. Das zeigt sich auch in folgendem Interview:

Christelle (59): *"Ich war auf der Suche nach irgendeiner Sicherheit, ohne wirklich Angst zu haben. Doch ich war gerade dabei, ein bisschen mehr von mir zu enthüllen. Ich dachte: Sie stehen mit den höheren Vorgesetzten in Verbindung. Ich sah sie als Schutzschild."*

Der LGBT-Polizeiverband symbolisiert das Sichtbarwerden der LGBT-Sache innerhalb der französischen Polizei. Er bietet Visibilität als rechtlichen Beistand, wenn Probleme auftauchen. Es ist allerdings festzuhalten, dass einige unserer GesprächspartnerInnen jede Verbindung mit diesem Verband ablehnen, den sie als einen Interessensverband einer benachteiligten Gruppe wahrnahmen.

## **Fazit**

Unsere Interviews zeigen zuallererst die Beständigkeit der Heteronormativität, die sowohl in den Wahrnehmungen als auch in den konkreten sozialen Praktiken fest verankert ist. Die spezifischen Zuschreibungen an LGB-PolizistInnen, die ihre heterosexuellen KollegInnen nicht betreffen, unterstreichen ihre untergeordnete Position innerhalb dieses Berufsfelds. Daran lässt sich unzweifelhaft ersehen, wie tief die dominanten Werte (einschließlich der Heteronormativität), die auch ein Ergebnis der Geschichte dieser Institution sind, in die Berufskultur der Polizei verankert sind, und wie sich das in den Routinen, in den formellen wie informellen Regeln der Sozialisation sowie in den Einstellungspraktiken ausdrückt. Dabei möchte unsere Untersuchung das Konzept (der homosexuellen oder anderen) "Identität" differenzierter betrachten: Die Diversität von beruflichen Laufbahnen und insbesondere die Pluralität der Anpassung an die heterosexuelle Norm sprechen gegen die Existenz einer homogenen und vorherbestimmten LGB-"Identität". Es ist eher so, dass LGB-PolizistInnen gemeinsame berufliche Bedingungen teilen, die von heteronormativen Stereotypen und Praktiken geprägt sind.

## **Autoren**

Dr. Jérémie Gauthier & Dr. Régis Schlagdenhauffen

## Literaturverzeichnis

- Bernstein M. und Kostelac C., 2002 : «Lavender and Blue: Attitudes about Homosexuality and Behavior Toward Lesbians and Gay Men among Police Officers », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 18 (3), S. 302-328.
- Burke M., 1994 : « Homosexuality as Deviance: the Case of the Gay Police Officer », *The British Journal of Criminology*, 34 (2), S. 192-203
- Colvin R., 2012 : *Gay and Lesbian Cops: Diversity and effective policing*. London : Boulder.
- Galvin-White C, u.a., 2016 : « Lesbian Police Officers' Interpersonal Working Relationships and Sexuality Disclosure: A Qualitative Study », *Feminist Criminology*, 11 (3) S. 253–284.
- Molitor V. & Zimenkova T., 2019 : « Loyalität, Overperforming und aufgezwungene Expertise: LSBTQ\* – Identitäten und Arbeitsalltag in der Polizei ». In Seeliger M. & Gruhlich J. (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Prokos, A., Padavic, I., 2002 : « There oughtta be a law against bitches”: Masculinity lessons in police academy training », *Gender, Work & Organization*, 9, S. 439-459.