



Bund gegen ethnische  
Diskriminierung in der  
Bundesrepublik Deutschland e.V.



LAND  
BRANDENBURG  
Die Ausländerbeauftragte



Fachhochschule der Polizei  
des Landes Brandenburg

Dokumentation

# Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung

Fachtagung  
30./31. August 2004  
Potsdam



# Inhalt

<i>Grußworte:</i>		
<i>Almuth Berger</i>	Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg	4
<i>Rainer Grieger</i>	Präsident der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg	6
<i>Dr. Ali Fathi</i>	Vorstandsmitglied des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V.	7
<i>Anke Zwink, Frederik Lottje, Harald Klier</i>	Einführung	9
<i>Dr. Thomas Schweer</i>	Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen – Teilnehmende Beobachtung des Alltags von operativen Kräften: Interkulturelle Kompetenz am Beispiel polizeilicher Fortbildung in Duisburg	12
<i>Drs. Herman Blom</i>	Empfehlungen in Bezug auf ‚Managing Diversity‘ in Deutschland und den Niederlanden	22
<i>Sabine Jakobi</i>	Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiaus- und -fortbildung in Rheinland-Pfalz: zwischen Handlungskompetenz und Einstellungswandel	25
<i>Konrad Aichinger</i>	Vermittlung Interkultureller Kompetenz in der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst	27
<i>Dr. Akli Kebaili</i>	Die Antidiskriminierungsarbeit des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (AmkA) Das Frankfurter Modellprojekt „Polizei und Migranten/innen im Dialog“	29
<i>Harold Selowski</i>	Berliner Polizei – Partner interkultureller Projekte Multiethnizität – Chance und Herausforderung zugleich	35
<i>Herbert Lüpke &amp; Bernd Kruse</i>	Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg	38
<i>Dr. Ali Fathi</i>	NGO und Polizei – Beispiel einer Zusammenarbeit	43
<i>Dr. Norman Weiß</i>	Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung – notwendig und machbar	49
<i>Otto Diederichs</i>	Den Wind um die Nase wehen lassen – Plädoyer für eine externalisierte Polizeiausbildung	52
<i>Fußnoten</i>		54
<i>Anhang</i>	Glienicker Thesen 2004	56
	Die Autorinnen und Autoren	58
	Programm der Tagung	59
	Die Veranstalter	60
	Presseschau	62

# Grußwort

ALMUTH BERGER

## Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg

Auf eine Tradition von zehn Jahren können wir in der Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule der Polizei und der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg bereits zurückblicken. Im Herbst 1994 fand in Wandlitz ein Symposium statt unter der Überschrift „Fremdenfeindlichkeit und Polizei“. Eine große Zahl leitender Polizeibeamter nahm daran teil.

Eingeladen hatten wir damals Vertreter aus den Niederlanden, die von ihren Erfahrungen in der Polizeiausbildung und dem Polizeidienst in dem wesentlich vielfältigeren ethnischen und kulturellen Spektrum der Niederlande berichtet haben. Es ist schön, dass diese Tradition fortgeführt wurde und auch bei der Tagung, die diese Broschüre dokumentiert, wieder niederländische Erfahrungen neben den aus unterschiedlichen deutschen Bundesländern zur Diskussion standen.

„Was ist bloß los in der Polizei?“ – so lautete 1994 die Titelzeile in einer Zeitung, nachdem Übergriffe von Polizis-

ten gegenüber Menschen ausländischer Herkunft in Berlin und Brandenburg, in Hamburg, Leipzig und anderswo bekannt geworden waren – Reaktionen, die zu Besorgnis und Nachfrage Anlass gaben, in einzelnen Fällen auch zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zu Gerichtsverhandlungen. Die Frage, was denn „los wäre“ in der Polizei, aber darüber hinaus auch sonst in der Gesellschaft, wenn es zu Angriffen und Übergriffen, zu Diskriminierungen und Feindseligkeiten gegenüber Menschen anderer Herkunft kommt, fand natürlich sehr unterschiedliche Antworten. Schlimmes ist los, sagten die einen. Die Polizei ist ausländerfeindlich, rassistisch, auf dem rechten Auge blind. Gar nichts ist los, sagten andere. Da gibt es lediglich einige Einzelfälle, die sind zu kritisieren, aber nicht zu verallgemeinern. Das polizeiliche Handeln steht auf der Grundlage der Grundrechte, die Schutz vor Diskriminierung von Minderheiten garantieren. Das wird auch in der Ausbildung vermittelt. Uns ging es damals bei diesem Symposium darum, einzelne Vorfälle weder zu bagatellisieren, noch sie zu dramatisieren und zu pauschalisieren. Sie wurden vielmehr zum Anlass, über die verantwortungsvolle und schwierige Arbeit der Polizei ins Gespräch zu kommen – der Arbeit nämlich, Recht und Sicherheit gewährleisten zu sollen und das Gewaltmonopol des Staates zu verkörpern, unabhängig davon, dass der Mensch, mit dem man es zu tun hat, vielleicht andere kulturelle Normen und Werte hat. In unserer

Gesellschaft wird es immer wichtiger, mit Vielfalt umgehen zu können, einer Vielfalt von Normen, Werten, Kulturen und Religionen. Interkulturelle Kompetenz ist eine der Schlüsselqualifikationen. Das gilt im Schul-, Hochschul- und Ausbildungsbereich genauso wie in Verwaltungen aller Art, in der Wirtschaft und natürlich auch in der Polizei. Dabei kommt es nicht darauf an, wie viel Prozent Ausländer in der Statistik stehen, ob es zwei Prozent sind wie in Brandenburg oder 20 Prozent und mehr wie in einer westeuropäischen Großstadt. Wichtig ist die Grundhaltung, dass kein Mensch aufgrund einer anderen Herkunft, Kultur, Religion oder einer anderen Lebensweise minderwertig und weniger zu achten ist und demzufolge auch niemand deswegen diskriminiert werden darf. Ohne diese Grundhaltung, so meine ich, ist kein demokratisches Zusammenleben möglich.

Das sagt sich leicht, es hört sich sehr selbstverständlich an, es steht im Grundgesetz und in unserer Branden-

burger Verfassung und es kommt natürlich auch in den Ausbildungen vor, auch von Anfang an in der Ausbildung der Polizei. Trotzdem wissen wir, dass es eben nicht so selbstverständlich und einfach ist. Die Erfahrungen von alltäglichen Diskriminierungen und Übergriffen auf Menschen anderer Herkunft sprechen eine deutliche Sprache. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz für Demokratie ist noch lange nicht Allgemeingut. Umso mehr ist es zu begrüßen, dass in der Polizei nun schon seit einigen Jahren ein kontinuierlicher Prozess im Gange ist, um interkulturelle Verständigung und Kompetenz als ein wichtiges Anliegen und Training in der Ausbildung zu implementieren, unabhängig von eventuellen einzelnen Vorkommnissen. Den Anfängen 1994 in Wandlitz folgten zunächst verschiedene Einzelveranstaltungen, die wir gemeinsam gemacht haben und die vorrangig informativen Charakter hatten. Seit sechs Jahren gibt es eine ständige Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule der Polizei, dem Bund gegen ethnische Dis-

kriminierung in der Bundesrepublik Deutschland und der Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg. Unterschiedliche Projekte, zum Teil mit EU-Geldern, haben die Arbeit möglich gemacht. Und, nicht zu vergessen, das Menschenrechtszentrum der Universität Potsdam gehört noch dazu, das den Prozess wissenschaftlich begleitet hat. Die Zusammenarbeit war nicht immer reibungslos. Das sage ich ganz offen, was aber bei so unterschiedlichen Partnern auch gar nicht anders sein kann. Aber sie war immer fair und getragen von dem gemeinsamen Ziel, demokratische Grundwerte umzusetzen und mit Leben zu erfüllen. Ich möchte allen daran Beteiligten auch einmal ausdrücklich danken für ihre oft mühevollen Arbeit, die in solch einem langen Prozess steckt. Über den Projektcharakter hinaus ist es gelungen, dem Training in interkultureller Kompetenz in der Ausbildung nun schon seit einigen Jahren einen festen Platz zu geben. Damit nimmt die Polizei innerhalb unserer Landeseinrichtungen durchaus eine Vorreiterrolle ein.

Die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches zu diesem Thema hat viel Interesse auch in anderen Bundesländern gefunden.

Die Antwort auf die Frage „was ist los in der Polizei?“ könnte zehn Jahre nach dem Symposium in Wandlitz lauten: die Polizei engagiert sich, um interkulturelle Kompetenz – eine Schlüs-

selqualifikation für Demokratie, die wir alle in unserer Gesellschaft brauchen –, weiter zu erhöhen.

Ich hoffe, dass die Anregungen und konstruktiven Gespräche, die es auf der Tagung gab, von vielen Interessierten wahrgenommen und vielleicht aufgegriffen werden.

# Grußwort

**RAINER GRIEGER**

**Präsident der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg**

## Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation in der Polizeiarbeit

Die Fachtagung „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung“ betrachte ich nicht als Abschluss, sondern als Meilenstein einer mehrjährigen Entwicklung in der polizeilichen Aus- und Fortbildung.

Insofern soll Zeit sein für einen Rückblick und auch Zeit, um Danke zu sagen für das bisher Erreichte.

Bereits seit Anfang der neunziger Jahre wurde in Studium und Ausbildung der Brandenburger Polizeianwärter an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Bernau und der Landespolizeischule in Basdorf auf die Gleichheit aller Menschen deutlich hingewiesen. Hierfür dienten insbesondere die Rechtsfächer mit einem verstärkenden Verhaltenstraining.

Mit der Vereinigung beider Einrichtungen zur Fachhochschule der Polizei in Basdorf wurde dieses Training neu ausgerichtet und in drei praxisorientierten Modulen angeboten. Gleichzeitig er-

fuhren Themen wie Schutz vor Diskriminierung und Umgang mit Minderheiten eine Ausweitung auf andere Lehrfächer.

Eine neue Phase begann 1998 mit dem EU-Projekt NAPAP<sup>1</sup>. Brandenburger Polizeibeamte wurden in Berlin durch Trainer des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BDB) geschult. Im weiteren Verlauf wurden die Trainings von Trainern des BDB durchgeführt.

Im Rahmen des Projektes FriZZ begann 2002 die Fortbildung der Verhaltens- und Kommunikationstrainer (VTK) der Fachhochschule der Polizei, die zuvor in Trainings des BDB hospitierten, mit dem Ziel, künftig eigenständig Seminare in der Brandenburger Polizei durchführen zu können. Dieser Qualifizierungsprozess konnte nunmehr erfolgreich abgeschlossen werden.

Hiermit verbunden wurde eine Neuorientierung des Trainings mit dem Schwerpunkt der Herausbildung interkultureller Kompetenz, eingesäumt vom Projekt PiViB – Polizei für interkulturelle Verständigung in Brandenburg. Dieses weiterentwickelte und auf die konkreten Bedingungen Brandenburgs zugeschnittene Programm ist seit Beginn des Studienganges 2003, bundesweit erstmalig, als fester Bestandteil im Curriculum der Fachhochschule der Polizei verankert.

Hierfür gilt mein Dank allen Beteiligten, an dieser Stelle aber insbesondere

Frau Almuth Berger, der Ausländerbeauftragten der Landesregierung Brandenburg und Herrn Dr. Ali Fathi, dem Vorstandsmitglied des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V..

Mit meinem Dank verbinde ich den Wunsch, auch künftig gemeinsam an der weiteren Entwicklung sozialer und darin eingeschlossen interkultureller Kompetenz der Brandenburger Polizeibeamten zu arbeiten. Akzeptanz von Unterschiedlichkeit aller Menschen wird in zunehmendem Maße zu einer Schlüsselqualifikation aller Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Somit stellt die Herausbildung dieser auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe in der Aus- und Fortbildung der Polizei dar.

# Grußwort

Dr. ALI FATHI

## Vorstandsmitglied des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V.

Meine Damen und Herren,  
liebe KollegInnen und FreundInnen,

es freut mich, Sie und Euch im Namen unser Vereins Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BDB) als LeserInnen der Dokumentation unserer gemeinsamen Tagung „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung“ begrüßen zu dürfen. Eine Fachtagung, die aus der langjährigen Zusammenarbeit mit der Polizei in Berlin und Brandenburg gewachsen und zustande gekommen ist und zeigt, wie Interkulturelle Kompetenz zu einer Schlüsselqualifikation für die Polizeiarbeit wurde. Die Qualität dieser Zusammenarbeit ist ebenfalls über die Jahre gewachsen und diese Zusammenarbeit macht einen wesentlichen Bestandteil unserer Vereinsarbeit aus. Sie bestand und besteht daraus, dass wir durch unsere Beratungstätigkeit für die Betroffenen von Diskriminierungen eine Menge Erfahrungen sammeln, aus welchen Haltungen, Einstellungen und Strukturen die Diskriminierungsmechanismen im Alltag in allen Bereichen unserer Gesellschaft zustande kommen.

Die analytische Betrachtung dieser Erfahrungen ermöglicht uns, unsere Interventionsmaßnahmen für die öffentlichen Institutionen zu gestalten und somit gemeinsam für Menschenrechte und Demokratie eintreten zu können. Viele Aspekte dieser Prozesse können unseren Veröffentlichungen entnommen werden. Einige Aspekte dieser Erfahrungen sind Gegenstand unserer Auseinandersetzung auf dieser Fachtagung.

Konkret hat unserer Zusammenarbeit mit der Polizei 1997 mit einem transnationalen Projekt, NAPAP, in Berlin angefangen. 1998 sind die Fachhochschule der Polizei Brandenburg (FHPol) und die Ausländerbeauftragte der Landesregierung Brandenburg, Frau Berger, in dieses in Berlin laufende Projekt mit einbezogen worden. Neben der Durchführung von Trainings zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz im Projekt PiViB – „Polizei für interkulturelle Verständigung in Berlin/Brandenburg“ für den Mittleren und Gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Ausbildung in beiden Bundesländern, wurde zur Sicherung der Kontinuität der Maßnahme zum einen in Berlin ein parlamentarischer Beschluss erreicht, zum anderen in Brandenburg PiViB in der Ausbildung der FHPol integriert. Aufgrund von Finanzierungsproblemen wollen nun die VerhaltenstrainerInnen, die wir in einem dreijährigen Prozess zu interkulturellen TrainerInnen ausgebildet haben, die interkulturellen Trainings eigenständig durchführen.

Als wir in den 90er Jahre die Zusammenarbeit mit der Polizei in solcher Intensität anfangen, war eine solche Zusammenarbeit im Kontext eines „Nicht-Einwanderungslandes“ keine Selbstverständlichkeit. Vor diesem Hintergrund waren wir an der Debatte beteiligt, ob die Zusammenarbeit mit der Polizei aus der Sicht des Zusammenschlusses unterschiedlicher ethnischer Minderheiten wünschenswert sei. Wir waren bereits ab Mitte der 90er Jahre, kurz nach der Gründung des BDB, mit dieser Frage konfrontiert, weil uns seinerzeit auch die Medien mit ihren Schlagzeilen hinsichtlich der „polizeilichen Übergriffe“ in Berlin und Hamburg begleiteten. Hintergrundinformationen lieferte die Berichterstattung von amnesty international „Neue Fälle – alte Muster“, die auch mit unserer Zusammenarbeit und Recherche zustande kam.

Sie sehen, dass wir uns in einer geteilten bzw. nebeneinander existierenden Gesellschaft für ein „ungewöhnliches“ Miteinander entschieden haben und diese Arbeit mit allen Höhen und Tiefen bis zum heutigen Tag fortgesetzt haben. Dieser Prozess hatte an sich auch etwas mit einer Begegnung von zwei Kulturen zu tun; Kultur im Sinne von Organisationskultur, zwischen uns, dem BDB als NGO, und der Polizei als einer staatlichen Institution. Dies waren auch unterschiedliche Realitäten, die aufeinander prallten, da wir alle unsere Realität durch unsere kulturelle Brille wahrnehmen. Hier wurde meist

unsere Sicht nach dem Motto „nicht polizeirelevant“ kritisiert, bis wir als Partner im Laufe unserer Zusammenarbeit unsere Stärke in unserer Unterschiedlichkeit entdeckten. Zu diesem Thema werden Sie in dieser Dokumentation reichlich Material finden.

Wir wissen wohl, dass wir kein einfacher Partner in diesem Prozess für die Polizei gewesen sind – und die Polizei als Institution auch nicht für uns – vor allem, wenn wir uns die Normen und Werte der beiden Organisationen mit ihrer kulturellen Prägung anschauen. Betrachten wir einige Hindernisse auf diesem Weg im Rückblick, kommen wir zum Ergebnis, dass wir durch unsere Beharrlichkeit vielfältige Früchte erworben haben bzw. viele Erfahrungen auf diesem Weg bis heute erworben haben. Ein Prozess mit vielfältigen Auf- und Abs, an dem wir Sie teilhaben lassen möchten. Ein Prozess mit verschiedenen Organisationseinheiten der Polizei, wie dem LKA, dem Abschiebege- währsam, den DozentInnen der Landespolizeischule Berlin und letztlich dem BGS in Guben – also unterschiedliche Organisationseinheit der Institution Polizei, aber auch unterschiedliche Verantwortungsbereiche in Führungsebenen dieses hierarchisch strukturierten Partners.

All diese Erfahrungen zum einen, die Herausforderungen des europäischen Vereinigungsprozesses zum anderen sowie die hoffentlich baldige Umsetzung von Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages durch ein Antidiskriminie-

rungsgesetz in Deutschland stellt uns um so dringender vor die Frage des Umgangs mit der Unterschiedlichkeit und der Bedeutung eines solchen Gesetzes für die Polizei und NGOs in ihrem beruflichen Alltag. Wie gestalten wir es gemeinsam, welche Erfahrungen machen wir aus den unterschiedlichen Perspektiven bei der Frage der Gleichstellung in unserer Gesellschaft und welche Kompetenzen brauchen wir, um uns für den beruflichen Alltag zu rüsten? Auch hier sehen wir die Dringlichkeit der Fortsetzung und der Ausweitung unserer Zusammenarbeit.

Sie werden heute die Gelegenheit haben, unser Trainingskonzept kennen zu lernen, das auch schon international Beachtung fand. Wir freuen uns, die Möglichkeit zu haben, Ihnen die Ziele und unsere Herangehensweise vorstellen zu können.

Warum diese Entscheidung? Wir haben einige Anfragen nach Hospitationen bekommen, haben in den letzten Jahren auch außerhalb von Berlin und Brandenburg Interesse erweckt und konnten dies leider nicht vollständig abdecken. Als eine politisch arbeitende NGO haben wir wenig Möglichkeiten, in anderen Bundesländern den Bedarf zu decken. Deshalb hat sich der BDB entschlossen, entgegen ökonomischer Überlegungen, seine Karten weitestgehend offen zu legen, um die Qualität der Bildungsangebote in diesem Feld weiterzuentwickeln. Dass dies auch zum Ziel dieser Tagung gemacht wurde, ist für uns eine große Freude.

Hiermit möchte ich aber unterstreichen, dass Trainingsmaßnahmen trotz ihrer wertvollen Wirkungen kein Allheilmittel sind, sondern Trainingsziele können nur bei einer gleichzeitig umgesetzten aktiven Gleichstellungspolitik eine Nachhaltigkeit erzeugen, die gegen die strukturelle Benachteiligung sozialer Gruppen in unserer Gesellschaft angeht.

Von dieser Fachtagung erhoffen wir uns: Anregungen, Austausch über Ansätze, Motivation zur Weiterentwicklung von Standards der inhaltlichen Arbeit und Zusammenarbeit. Hier möchte ich mich zunächst bei meinen KollegInnen vom BDB e. V. recht herzlich bedanken, ohne deren Engagement all diese fruchtbaren Prozesse unvorstellbar wären. Ich bedanke mich auch bei unseren Projektpartnern, der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg und der FHPol. Vielen herzlichen Dank auch allen TeilnehmerInnen der Fachtagung, die sich mit ihren Fragen und Anmerkungen am Austausch beteiligten. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen der Dokumentation und bedanke mich für die Teilnahme und Aufmerksamkeit.

# Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung

## Einführung

Die große Resonanz auf unsere Tagung zum Thema Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung hat uns sehr gefreut. Vertreterinnen und Vertreter von Ausbildungseinrichtungen der Polizei aus zehn Bundesländern, dem Bundesgrenzschutz, Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Nichtregierungsorganisationen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der öffentlichen Verwaltung kamen nach Potsdam, um sich über verschiedene Ansätze zur Vermittlung und strukturellen Einbettung des Themas zu informieren und darüber in den fachlichen Austausch zu treten.

## Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz als Teilaspekt der sozialen Kompetenzen hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Mit der Zunahme der internationalen Verflechtungen auf wirtschaftlicher und politischer Ebene und der Verbreitung von Vielfalt in der Einwanderungsgesellschaft wird ihr eine Schlüsselrolle zugesprochen, um die Interaktion zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund zu gewährleisten. Für die Polizeiarbeit ist diese Kompetenz unabdingbar.

Da insbesondere die Polizei mit den Bürgerinnen und Bürgern, und darunter auch jenen mit interkulturellem Hintergrund, gelegentlich in konfliktbelasteten Situationen in Interaktion tritt, ist es für die Polizei als Instituti-

on wichtig, einen demokratischen Umgang mit Vielfalt unter größtmöglichem Ausschluss von Missverständnissen zu üben. Dazu ist es für die Polizistinnen und Polizisten im operativen Dienst als Vertreterinnen und Vertreter dieser Institution gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern um so wichtiger, über die notwendige interkulturelle Kompetenz zu verfügen. Aus gesundem Eigeninteresse, da so konfliktbeladene Situationen vermieden bzw. konstruktiv gelöst werden können, aber auch um über die nötigen Kompetenzen zu verfügen, um von allen Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes als Sicherheits- und Ordnungsinstanz anerkannt und aufgesucht zu werden.

Interkulturelle Kompetenz besteht aus kognitiven Fähigkeiten auf der einen Seite, wie beispielsweise Kenntnisse über Historie und Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Prägung, Struktur und Funktion von Migration und Kultur und Erklärungsansätzen für die Entstehung von Vorurteilen und Rassismus, und zum größeren Anteil aus sozialen Handlungskompetenzen wie Empathievermögen, Roldistanz, Ambiguitätstoleranz und Selbstreflexionskompetenz auf der anderen Seite.

Leider findet die systematische Vermittlung von sozialen Handlungskompetenzen in vielen Curricula noch viel zu wenig Berücksichtigung, und wenn, dann sind diese meist in wissenslastig ausgerichteten Ausbildungsordnungen geregelt.

## Das Projekt FriZZ

Das Projekt FriZZ reiht sich in die Präventionsarbeit der im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg angesiedelten Antidiskriminierungsstelle ein. Eines der zentralen Ziele des Projektes „FriZZ – Freier Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Zugewanderte. Abbau von Diskriminierungen in Arbeitswelt und Gesellschaft“, in dessen Rahmen die Potsdamer Fachtagung stattfand, ist die Verbreitung und Erhöhung von interkultureller Kompetenz. Ermöglicht wurde das Projekt FriZZ, das die Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg seit Oktober 2001 durchgeführt hat, durch die Unterstützung des Bundesprogramms Xenos mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Schwerpunkt lag auf der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Hauptzielgruppen waren Lehrkräfte von außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie Trainerinnen und Trainer der Fachhochschule der Polizei.

Die Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg (FHPol), dem Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB) und der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg hat eine mehrjährige Tradition. Bei den Projekten in der Vergangenheit ging es zunächst darum, durch Impulse von „außen“ die Vermittlung von Inhalten zum Umgang mit Unterschiedlichkeit

für die Polizeiausbildung anzuregen bzw. zu fördern. Nachdem die FHPol das Thema Interkulturelle Kompetenz ins Curriculum aufgenommen hatte, sollten nunmehr Elemente als Teil der regulären Polizeiausbildung verankert werden. Mit der im Rahmen des Projektes FriZZ durchgeführten und vom BDB e. V. konzipierten Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern der Fachhochschule ist auf diesem Weg ein gewichtiger Schritt unternommen worden.

## Der politische und rechtliche Kontext

Die Bekämpfung von Diskriminierungen hat innerhalb der Europäischen Union seit einigen Jahren deutlichen Auftrieb bekommen, spätestens mit der Verabschiedung der „Gleichbehandlungsrichtlinien“ im Jahr 2000. Mit den Richtlinien 2000/43 und 2000/78, deren Umsetzung in nationales Recht bis zum Juli bzw. Dezember 2003 in allen EU-Mitgliedsstaaten verbindlich war, aber u.a. in Deutschland bis zur Drucklegung dieser Broschüre noch nicht erfolgt ist, soll sichergestellt werden, dass alle in der EU lebenden Menschen einen Rechtsschutz gegen Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität genießen. In den meisten Mitgliedstaaten wird damit erstmals ein wirksamer Schutz gegen Diskriminierungen eingeführt.

## Die Akteure

Seitens der Europäischen Union werden mehreren Akteuren wichtige Rollen im Umsetzungsprozess zuerkannt. Neben den Sozialpartnern sind dies staatliche Stellen und Nichtregierungsorganisationen. Gerade letztere gehörten über Jahre hinweg zu den engagiertesten Verfechtern einer einheitlichen Antidiskriminierungsgesetzgebung. Sie haben damit einen entscheidenden Anteil am Zustandekommen der Gleichbehandlungsrichtlinien. Auch nach Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes in Deutsch-

land werden die Nichtregierungsorganisationen eine wichtige Rolle in der Auseinandersetzung mit Diskriminierungen spielen. Zum einen bei der Unterstützung von Opfern, deren Position durch die neue Rechtssetzung deutlich gestärkt wird, zum anderen bei der Sensibilisierung für das Thema „Diskriminierung“ und die Information über die sich aus der neuen Gesetzgebung ergebenden Rechte bzw. Pflichten – je nach Zielgruppe. Schließlich sind sie bedeutsam bei der Begleitung und Unterstützung des gesamten Umsetzungsprozesses in den Institutionen und bei den unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren.

Daneben hat die Europäische Union die Arbeitgeber im Blick, private wie öffentliche. Dies schließt die Polizei mit ein. „Fortschrittliche Arbeitgeber“ – und die EU bezeichnet dies explizit so – beginnen über die Einhaltung der Rechtsvorschriften hinaus, die positiven Aspekte der Vielfalt zu erkennen. Untermauern lässt sich dies durch eine Reihe von Studien und Aussagen führender Unternehmen, die als Begründung für ihr Eintreten für Vielfalt/diversity neben dem Imagegewinn und der Vermeidung von Kosten, die als Folge von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz entstehen, die Verbesserung der Betriebsergebnisse anführen.

Die Fachtagung zum Thema interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung bot den Teilnehmenden – darunter auch einige, die für die Anwerbung von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund zuständig sind – eine gute Gelegenheit zum Austausch über den Umgang mit Vielfalt in der Polizei in den unterschiedlichen Bundesländern. Darüber hinaus stellte die Tagung einen weiteren Baustein im Dialog zwischen staatlichen Institutionen und Nichtregierungsorganisationen über den Abbau und die Verhinderung von Diskriminierungen dar, für den wir uns bei allen Beteiligten, insbesondere bei denen, die zum Zustandekommen der Fachtagung beigetragen haben, bedanken.

In dieser Dokumentation sind nun alle ausgearbeiteten Beiträge der Fachtagung sowie einige weitere Ausführungen zusammengestellt worden. Ziel ist

es, die Ergebnisse der Fachtagung zu dokumentieren, aber auch einen Überblick über den Bereich der interkulturellen Kompetenz in der Polizeiausbildung und den verschiedenen Ansätzen und Methoden aus interner und externer Sicht zu bieten. Neben den Beiträgen, die sich explizit auf die Herangehensweise mittels Trainings beziehen, gehen einige Beiträge auch auf das Feld der Personalpolitik ein. Wir gehen davon aus, dass weder das eine noch das andere als Allheilmittel gelten kann, sondern nur in der komplementären Zusammenstellung eine Veränderung der Organisationskultur erreichbar ist. Vielleicht kann die vorliegende Dokumentation auch einige Denkanstöße dazu geben.

Zum Einstieg stellt Dr. Thomas Schweer seine Forschungsergebnisse zum Umgang der Polizei mit Randgruppen, unter anderem auch mit Mitgliedern ethnischer Minderheiten, vor und legt seine Perspektive der Organisationskultur dar. Dann wirft Dr. Blom einen Blick von außen auf den Umgang der deutschen Polizeien mit Vielfalt, und vergleicht die Ansätze und Bemühungen der deutschen Polizei diesbezüglich mit jenen der niederländischen Polizei.

Daraufhin werden die Ansätze in verschiedenen Bundesländern, interkulturelle Kompetenz in die Polizeiausbildung aufzunehmen, vorgestellt. Sabine Jakobi zeigt, wie es trotz fehlender Ressourcen in Rheinland-Pfalz möglich ist, das Thema interkulturelle Kompetenz in seinen kognitiven Anteilen für den Unterricht zu konzipieren, und benennt die Herausforderungen zur Verankerung in der Polizeikultur. Konrad Aichinger stellt vor, wie in Baden-Württemberg von der Ausgangsfrage, was Polizeibeamtinnen und -beamte nach der Ausbildung können müssen, Überlegungen zu dem Weg dorthin angestellt werden. Dr. Akli Kebaili zeigt aus Sicht des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten in Frankfurt/M. für Hessen Möglichkeiten auf, wie im Anschluss an begleitete Begegnungen zwischen Polizeiangehörigen und Angehörigen von Minderheitengruppen der Bedarf an informellen Treffen aufgenommen werden kann. Harold Selowski legt die Bemühungen der politischen Bildungsarbeit der Berliner Poli-

zei zur Vermittlung von interkultureller Kompetenz in der Polizeiaus- und -fortbildung als präventive Arbeit und als Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Behörde dar. Herbert Lüpke und Bernd Kruse stellen die Integration der Interkulturellen Kompetenz in die Ausbildung der Brandenburger Polizei vor. Daraufhin stellt der BDB seine Ausbildung im Bereich der interkulturellen Kompetenz am Beispiel der PiViB-Projekte mit der Berliner und Brandenburger Polizei vor und geht auf die Herausforderungen und Notwendigkeiten der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen der Institution Polizei und Minderheitenverbänden ein. Dr. Norman Weiß, der mit der Evaluation eben jenes PiViB-Projekts in Brandenburg beauftragt war, leitet daraus Empfehlungen ab und zeigt den Stellenwert dieser Ausbildung für den Bereich der Menschenrechtserziehung. Zum Abschluss stellt Otto Diederichs den strukturellen Ansatz, Polizeianwärterinnen und -anwärter an spezifischen (Fachhoch-) Schulen der Polizei auszubilden, in Frage und fordert, dass die Polizeiausbildung an „normale“ Fachhochschulen mit den üblichen Rahmenbedingungen für Studierende verlagert werden soll.

Für die Inhalte der Beiträge sind selbstverständlich die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Die Beiträge wurden zwar redaktionell bearbeitet, jedoch wurde die Terminologie den einzelnen Autorinnen und Autoren überlassen, da sich die Unterschiede in den Ansätzen und Betrachtungsweisen eben auch in der verwendeten Terminologie niederschlägt, und wir den Leserinnen und Lesern eigene Rückschlüsse zum Stand der Chancengleichheit und Integration von Minderheiten ermöglichen wollen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen spannende Lektüre!

**Anke Zwink, Frederik Lottje**

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.

**Harald Klier**

Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg



© Martin Siegert

# Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen

## Teilnehmende Beobachtung des Alltags von operativen Kräften: Interkulturelle Kompetenz am Beispiel polizeilicher Fortbildung in Duisburg Dr. THOMAS SCHWEER

### 1. Ausgangsfragen

Die Institution der Polizei und deren Einsatzkräfte werden mit den Folgen des tief greifenden Wandels unserer Gesellschaft durch Individualisierung, Globalisierung und Migration entscheidend konfrontiert. Die Konflikte mit arbeitslosen Jugendlichen, Obdachlosen, Spätaussiedlern, nicht-residenten Ausländern, aber auch mit ethnischen Minderheiten mit Aufenthaltsrecht und deutscher Staatsbürgerschaft haben in den letzten Jahren zugenommen und werden voraussichtlich weiter zunehmen. Das gilt vor allem für die Problemstadtteile großer Ballungsräume.

Die Polizei, insbesondere im operativen Dienst, ist weder materiell und organisatorisch noch von ihrer Ausbildung her auf diese Situation hinreichend vorbereitet, stellt doch der Umgang mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen Polizisten immer wieder vor neue Situationen. Werden die Polizisten mit der Verarbeitung dieser Konflikte allein gelassen, droht diese Belastung zu kaum kalkulierbaren Folgen in personal- wie gesellschaftspolitischer Hinsicht zu führen.

In den bisherigen Studien der empirischen Polizeiforschung wurde das Verhältnis von sozialen Randgruppen und der Polizei kaum behandelt. Daher war es ein zentrales Anliegen eines vom Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg)

durchgeführten und von der Deutschen Forschungsgesellschaft geförderten Forschungsprojekts, heraus zu finden, wie marginalisierte Gruppen und Polizeibeamte sich gegenseitig wahrnehmen und welche Beziehungsmuster ihren alltäglichen Umgang miteinander bestimmen.

Schließlich wurden auf der Grundlage dieser wissenschaftlichen Befunde im Rahmen der gemeindeorientierten Polizeiarbeit (*community policing*) Fortbildungsprogramme und Projekte entwickelt, um das Miteinander von Polizeibeamten und ethnischen Minderheiten sowie sozialen Randgruppen zu erleichtern und Konfliktpotenziale abzubauen. Überdies sollten Konzepte erarbeitet werden, die es den operativen Kräften ermöglichen, ihre Eigensicherung im polizeilichen Alltag zu reflektieren und praktisch zu optimieren.

Zentraler Bestandteil des Forschungsprojekts war die teilnehmende Beobachtung des Alltags der operativen Kräfte über den Zeitraum von vier Jahren. Im Verlauf der Untersuchung wurden verschiedene Organisationseinheiten unterschiedlicher Inspektionen der Duisburger Polizei begleitet (u.a. Einsatztrupps zur Bekämpfung der Straßenkriminalität, Wach- und Wechseldienst, Fahndung, Kriminalkommissariat zur Bekämpfung der Rauschgiftkriminalität, Kriminalwache, Polizeigewahrsam, Bezirksdienstbeamte). In den umfangreichen Feldprotokollen wurden die jeweiligen

Einsatzsituationen detailliert aufgezeichnet.

Neben dieser extensiven teilnehmenden Beobachtung fand eine quantitative Befragung von 245 Beamten der operativen Kräfte statt. Themen der Befragungen bezogen sich auf Stressfaktoren, die sich aus dem Umgang mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen, aber auch aus dem Umgang mit den Mitgliedern dieser Gruppierungen innerhalb der Polizei ergaben. Komplettiert wurde die Untersuchung der operativen Kräfte durch narrative Interviews mit Polizeibeamten sowie Einzel- und Gruppengespräche.

Die Klientel der Einsatztrupps bestand vorwiegend aus Mitgliedern ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen (türkische Jugendliche und Heranwachsende, Aussiedler, Asylbewerber, Drogenabhängige etc.). Es sollte sich bald herausstellen, dass die Einsatztrupps als klassische „Jäger“ der Polizei eigeninitiiert handelten, häufig mit der Folge, dass sich Stereotypen und eine selektive Kontrollpraxis in dieser Organisationseinheit schneller verfestigten als bei anderen Polizeieinheiten.

Die Befragungen von türkischen Eckstehern<sup>2</sup>, Aussiedlern, Obdachlosen, Drogensüchtigen und anderen dienten vor allem dazu, die Ausführungen der Beamten zu kontrastieren sowie die empirische Grundlage zu verbreitern und abzusichern. In diesem Zusammenhang wurden auch quan-

titative Befragungen sowie qualitative Interviews in diversen Sozialeinrichtungen (Obdachlosenasyile, Asylbewerberheime, Drogenberatungsstellen etc.) durchgeführt. Die Befragung des polizeilichen Gegenübers fand ihre Ergänzung in repräsentativen Befragungen der Duisburger Bevölkerung zum Vertrauen in die Polizei, zum subjektiven Sicherheitsgefühl und zu persönlichen Erfahrungen der Viktimisierung.

## 2. Die Kultur der Polizei

Die verschiedenen Phasen, Situationen und Zielgruppen der teilnehmenden Beobachtung machten deutlich, dass sich bei den operativen Kräften idealtypisch vier Organisationskulturen unterscheiden lassen: die Jäger und die Regulatoren, die Sammler und die Krieger (vgl. ausführlich in Schweer/Strasser 2003).

Die Mitglieder der Einsatztrupps zur Bekämpfung der Straßenkriminalität sind die klassischen *Jäger* der Polizei. Sie agieren in Zivil, arbeiten in der Regel nachts und verfügen über ein hohes Maß an Autonomie. Ein Großteil ihrer Einsätze ist eigenbestimmt. Integraler Bestandteil ihrer Aktivitäten ist die Überprüfung von – in ihren Augen – verdächtigen Personen und Fahrzeugen, wobei die Personen- und Fahrzeugkontrollen nicht nur die Funktion haben, Kriminelle aufzuspüren, sondern auch dazu dienen, Präsenz im Revier zu zeigen. Hiervon versprechen sich die Beamten einen nachhaltigen Präventionseffekt: Potenziellen Gesetzesbrechern soll signalisiert werden, dass rechtsfreie Räume nicht geduldet würden, streng nach dem Motto: „Die Straße gehört uns!“

Da Aktivitäten der Einsatztrupps nur zu einem geringen Anteil von außen veranlasst werden, sind die Beamten dieser Organisationseinheit stärker als die Mitarbeiter des Wach- und Wechseldienstes auf ihre berufliche Erfahrung und Informationen aus dem jeweiligen Milieu angewiesen. Die Einsatztrupps als klassische „Jäger“ handeln viel eigeninitiiert, häufig mit der Folge, dass sich Stereotypen und eine selektive Kontrollpraxis in dieser Organisa-

tionseinheit schneller verfestigten als bei anderen Polizeieinheiten. Daher laufen sie eher Gefahr, Opfer von Vorurteilen zu werden. Die Homogenität ihrer Klientel sowie die Tatsache, dass die üblichen Verdächtigen in der Regel stigmatisiert sind, was sie als kriminell diskreditiert, führt schließlich zu einer selektiven Kontrollpraxis. Es verwundert daher nicht, dass es sich beim polizeilichen Gegenüber der Einsatztruppe häufig um Angehörige sozialer Randgruppen handelt: Drogenabhängige, Kleindealer, Asylbewerber, Illegale, Prostituierte, Kleinkriminelle etc. Zwangsläufig ist ein Großteil der „Kunden“ auch schon polizeilich in Erscheinung getreten.

Problematisch ist, dass die polizeilich konstruierte Wirklichkeit eine Mischung aus besagten Stereotypen und realen Alltagserfahrungen darstellt, die sich wiederum gegenseitig bedingen. Auf diese Weise bedienen die im Einsatz gemachten Erfahrungen gängige Stereotypen („Rumänen sind Einbrecher“), auf der anderen Seite bestimmen Stereotypen das polizeiliche Handeln (ein rumänisches Kennzeichen führt nahezu automatisch zur Observation des Fahrzeugs bzw. zur Überprüfung der Insassen).

Auf Grund ihrer Sprache, ihres Habitus und ihrer Vorgehensweise entsprechen die Beamten der Einsatztrupps am ehesten dem *Dirty-Harry-Image*. Mehr noch als die Angehörigen des Wach- und Wechseldienstes sind sie Teil der subkulturellen *street corner society*<sup>3</sup> Anders als die *street cop culture*<sup>4</sup> misstraut die *management cop culture* den Jägern. Das ergibt sich schon aus dem hohen Grad an Autonomie, den die Jäger genießen – und sich damit der Kontrolle durch die Führung weitgehend entziehen. Dieser Umstand widerspricht dem Selbstverständnis der Managementkultur von Polizei, das geprägt ist durch hierarchische Struktur, Kontrolle sowie formal korrektes Auftreten. Auch die Nähe zum polizeilichen Gegenüber schürt bei den Vorgesetzten Ängste, da bei zu langer Verweildauer in dieser Organisationseinheit ein Abdriften ins kriminelle Milieu befürchtet wird. Hinzu kommt, dass das Vokabular der Beamten, das sich am Slang der Straße

orientiert, ihre Art, sich zu kleiden, sowie ihr häufig hemdsärmeliges Auftreten bei der Führung nicht selten Irritationen auslösen.

Innerhalb der Polizei sind daher die *Regulatoren*, die schon erwähnten Mitarbeiter des Wach- und Wechseldienstes, auch scherzhaft „Trachtengruppe“ genannt, einer anderen Subkultur zuzuordnen. Sie arbeiten in Uniform, repräsentieren und konstruieren wie kaum eine andere Organisationseinheit das Bild, das der Normalbürger von der Polizei hat. Ihr polizeiliches Gegenüber ist heterogener, und die Art der Kontakte vielschichtiger. Ihr alltägliches Handeln ist nicht einseitig auf Repression ausgelegt, sondern umfasst auch schützende und helfende Maßnahmen. Anders als die Jäger sind die Regulatoren viel stärker in formale Strukturen eingebunden. Ein großer Teil ihrer Einsätze wird ihnen von der Leitstelle zugewiesen. Ihre Arbeit weist nicht nur einen geringeren Grad an Autonomie auf, sondern sie stehen – im Gegensatz zu den Jägern – bei ihren Maßnahmen auch unter einem höheren Zeitdruck.

Bei den *Sammlern* handelt es sich um Angehörige der Kriminalkommissariate. Ähnlich den Regulatoren setzt sich ihr polizeiliches Gegenüber sowohl aus Tätern als auch aus Opfern zusammen. Im Gegensatz zu den Regulatoren verfügen Sammler jedoch in der Regel über ganz andere Zeitressourcen. Ihre Aufgabe besteht u. a. darin, Spuren zu sammeln, um eine Straftat aufzuklären.

Von den Jägern, Sammlern und Regulatoren lassen sich auf der operativen Ebene noch die *Krieger*, die Mitarbeiter von Spezialeinsatzkommandos, abgrenzen. Kommunikative Kompetenzen und Frieden stiftende Maßnahmen sind im Berufsalltag des Kriegers weniger gefragt. Krieger machen nicht viele Worte, sie „gehen rein, schnüren ihr Päckchen und verschwinden wieder“. Krieger machen Gefangene, den Abtransport überlassen sie anderen Organisationseinheiten (vgl. Behr 2000: 104).

In den Untersuchungen zu diesem Projekt traten die *Unterschiede* zwischen den polizeilichen Subkulturen

besonders deutlich hervor, auch wenn *Gemeinsamkeiten* nicht zu übersehen waren:

1. Anders als beim Krieger ist die rhetorische Schlagfertigkeit für den Jäger unabdingbar. Sich auf den formalen Apparat zurückzuziehen, wird nicht nur vom polizeilichen Gegenüber, sondern auch von den eigenen Kollegen als Schwäche empfunden. Ein Jäger wendet selten physische Gewalt an, seine Autorität garantiert seine Handlungsfähigkeit in nahezu allen Situationen. Sein polizeiliches Gegenüber hat ein Gesicht, „man kennt seine Pappenheimer“, wobei die Bindung zum kriminellen Milieu nicht nur den polizeilichen Erfolg der Jäger garantiert, sondern auch Quelle seiner Autorität ist, denn „je anonymere eine Institution erfahren wird, umso weniger wird ihr ... ‚Autorität‘ zugeschrieben“ (Fiedler 2001: 29).

2. Auch die emotionale Bindung zu seiner Klientel unterscheidet den Jäger vom Krieger. Das polizeiliche Gegenüber des Kriegers ist identitätslos, seine Biografie nicht relevant. Krieger werden angefordert, um prekäre Lagen effektiv und unverzüglich zu bereinigen. Ihre Autorität ergibt sich aus ihrer Kompromisslosigkeit, die keinen Raum für Prozesse des Aushandelns gewährt. Darüber hinaus agiert der Krieger, anders als der Jäger, in höchstem Maße fremdinitiiert. So schnell, wie er gekommen ist, ist er auch wieder verschwunden. Krieger *graben sich ein*<sup>5</sup> und bleiben selbst für ihre Kollegen aus anderen Organisationseinheiten schemenhaft.

3. Zwei Dinge haben Jäger und Krieger gemeinsam. Frauen sind in der archaischen Polizei rar und auch nicht gern gesehen, denn Jagen und Kämpfen ist Männersache. Darüber hinaus sind Krieger und Jäger für den Normalbürger nahezu unsichtbar. Anders als bei den domestizierten Polizisten<sup>6</sup> ist ihre Welt klar unterteilt in Gut und Böse (Krieger) bzw. in Gut, Böse und *arme Wurst* (Jäger). Die nahezu fehlenden Kontakte zu Opfern und Normalbürgern ist das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zur domestizierten Polizei. Krieger und Jäger können

das „cops and robber game“ (Manning 1997: 296) noch in seiner Reinform praktizieren.

4. Im Vergleich dazu ist der Regulator Allrounder, ein bisschen Krieger, ein bisschen Jäger und Sammler. Zwar müssen Regulatoren sich von Zeit zu Zeit wie die Krieger in brisanten Situationen physisch durchsetzen können und ihre Jagdfähigkeiten unter Beweis stellen, von ihnen wird jedoch in erster Linie ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz gefordert. Sie müssen nicht in erster Linie jagen und kämpfen, sondern schlichten und trösten, dies aber unter einem höheren Zeitdruck als alle anderen Organisationseinheiten.

Obwohl die Regulatoren die ganze Bandbreite der polizeilichen Arbeit der *street cop culture*, wenigstens in Ansätzen, beherrschen müssen, hat ihre Organisationseinheit in der Polizeikultur den niedrigsten Stellenwert. Die relativ geringe Wertschätzung ergibt sich u. a. daraus, dass in der Polizeikultur der hegemoniale Männlichkeitstyp am höchsten bewertet wird. Frieden stiften und helfen gelten dagegen als typisch *weiblich*. Insbesondere der ständige Umgang mit sozialem Elend kann desensibilisierend wirken und dazu führen, dass „die Grenze zwischen Professionalität und Aggressivität verschwimmt“ (Wiendieck et al. 2002: 41). Hinzu kommt, dass der Wach- und Wechseldienst durch seine Uniformierung am deutlichsten als Polizei identifizierbar, und sein Handeln vom Bürger kontrollierbar und kritisierbar ist. Kritik ist „einerseits wünschenswertes Korrektiv, andererseits Quelle von Verunsicherung, von der sich Polizisten distanzieren müssen, wenn sie ihre Kraft als überzeugende Autorität nicht verlieren wollen“ (Fiedler 2001: 29).

5. Anders als die *management cop culture*, die sich am *first code*<sup>7</sup> der Institution orientiert, richtet sich die *street cop culture* nach dem *second code* der Straße, nach dem polizeiliches Handeln für das System funktional sein müsse. Die teilnehmenden Beobachtungen zeigten, dass polizeiliches Handeln der *street cop culture* dann funktional ist, wenn es im Sinne der subkulturellen Regeln legitim ist. So haben infor-

melle Lösungsstrategien nicht nur den Zweck, polizeiliches Handeln effektiv zu gestalten, sondern beinhalten auch eine moralische Komponente. Man handelt gerecht, wenn auch nicht unbedingt im Rahmen der Gesetze. In einem persönlichen Gespräch formuliert ein Beamter den Sinn des *second code* philosophisch: „Manchmal muss man die Illegalität bemühen, um die Legalität zu erreichen.“

Hier offenbart sich das unauflösbare Dilemma polizeilicher Arbeit: *Street cops* sind auf eine praktikable Routine angewiesen, soll der Polizeiapparat nicht kollabieren. Der polizeilichen Führung ist dieses Erfordernis zwar bewusst, dennoch muss sie nach außen hin dokumentieren, dass solche Handlungsmuster, würden sie Teil des öffentlichen Diskurses, ein individuelles Fehlverhalten der jeweiligen Beamten darstellten. Andernfalls würde sie die Existenz des *second code* nicht nur zugeben, sondern ihn sogar legitimieren. Deshalb müssen „Nutella-Polizisten“, wie junge Beamte, die gerade von der Ausbildung kommen, gerne bezeichnet werden, auch erst „eingestiegt“ werden, denn die Leitbilder des polizeilichen Handwerks lernt man nicht in der Polizeischule, sondern auf der Straße.

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen nicht zuletzt, welchen starken Einfluss der *hegemoniale Männlichkeitstypus* und die Rolle des Polizisten als *Jäger und Krieger* auf die polizeiliche Sozialisation ausüben. Im Blick auf ethnische Minderheiten und soziale Randgruppen stellt sich die Frage, in welchem Maße Stereotypen das Bild prägen, das Polizeibeamte von diesen Gruppierungen haben. Darüber gibt u. a. die von der Forschungsgruppe durchgeführte Polizistenbefragung Aufschluss: So waren 83,7 Prozent der Beamten der Meinung, dass der Drogenmarkt von Ausländern beherrscht werde, und 78,0 Prozent meinten, es sei kein Vorurteil, dass rumänische Zigeuner Wohnungseinbrüche, Trick- und Taschendiebstähle begingen und strafunmündige Kinder zu Einbrechern abrichteten. Zwei Drittel der Polizisten vertraten überdies die Auffassung, dass die in Deutschland lebenden

Ausländer häufiger Straftaten verübten als die Deutschen und Sprachschwierigkeiten ausländischer Tatverdächtiger meist nur vorgetäuscht seien. Jeder vierte Beamte war der Ansicht, dass fast alle Russen Alkoholiker seien, und jeder Fünfte, dass es den Aussiedlern egal sei, ob sie ihr Geld legal oder illegal verdienen.

### 3. Die Normalität des Stereotyps

Vorurteile und Stereotypisierungen sind in der Polizistenkultur weit verbreitet. Häufig sind sie das Produkt von Alltagserfahrungen im Rahmen polizeilicher Einsätze. So ist die Verelendung von Drogensüchtigen der offenen Drogenszene kaum von der Hand zu weisen, ebenso wenig wie Tatsache, dass die Bearbeitung eines Falles mit ausländischen Tatverdächtigen Mehrarbeit bedeutet. Auch kennt nahezu jeder Polizist einen rumänischen Wohnungseinbrecher. Auf der anderen Seite legen unzählige Studien zur Lebenssituation von Minderheiten und Randgruppen in Deutschland eine differenzierte Betrachtungsweise nahe. Stereotypen bergen die Gefahr in sich, mit dem eigentlichen Stigma weitere negative Eigenschaften zu verbinden: So sei der Ausländer nicht nur tendenziell kriminell, sondern auch verlogen, der Obdachlose nicht nur schmutzig, sondern auch Alkoholiker, der Asylbewerber nicht nur ein Sozialschmarotzer, sondern auch faul.

Erschwerend kommt hinzu, dass negative Ereignisse in Einsatzsituationen, die Polizeibeamte mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen erleben, als persönlichkeitspezifische Merkmale interpretiert werden und auf die Gruppe übertragen werden. Da bestimmte Gruppen der Bevölkerung vornehmlich die Klientel der Polizei darstellen, prägen sie auch das Bild der Polizeibeamten von gruppenspezifischen Subkulturen nachhaltig. Sprechen Polizeibeamte über Ausländer, meinen sie in der Regel türkische Jugendliche sowie nicht-residente Ausländer (Asylbewerber, Illegale), sprechen sie über illegale Drogenkonsumenten, denken sie an den „Junkie auf der Platte“.

So belegen die Ergebnisse der Studie, dass jene Polizisten, die ausgeprägte Vorurteile gegenüber Asylbewerbern und Aussiedlern haben, mit Ausländern tendenziell negative Eigenschaften verknüpfen – abgeleitet aus dem Bild des „schlechten Ausländers“, der uns nicht nur nicht „nützt“, sondern auch „ausnutzt“ und somit keine Bereicherung, sondern eine Gefahr für unsere Gesellschaft darstellt. Sie sind auch mehrheitlich der Ansicht, dass Ausländer Polizisten mit Vorurteilen begegneten und nicht bereit seien, die Arbeit der Polizei zu unterstützen.

Nun ließe sich argumentieren, dass die Haltung eines Polizeibeamten gegenüber Ausländern von sekundärer Bedeutung sei, solange er seine Einstellung dienstlichen Erfordernissen unterordne, und diese nicht sein Verhalten anleite. Dass dem nicht so ist, belegen die Ergebnisse der Beamtenbefragung: Auf die Frage „Denken Sie einmal selbstkritisch über Ihre Umgangsformen mit Ausländern nach. Behandeln Sie diese anders als einen Deutschen?“, antworteten von jenen, die mit Ausländern primär negative Eigenschaften verbanden, 18,6 Prozent mit „Ja, eher benachteiligend“. Bezogen auf alle befragten Polizisten betrug der entsprechende Wert 5,8 Prozent. Das ist ein Indiz dafür, dass negative Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten durchaus Eingang in polizeiliche Handlungsmuster finden.

Die Wahrnehmung des eigenen Verhaltens steht allerdings in kräftigem Widerspruch zu der Wahrnehmung, wie nach Meinung der Befragten die Kollegen mit Ausländern umgingen. So antworteten auf die Frage „Glauben Sie, dass Ihre Kollegen tendenziell Ausländer anders behandeln als Deutsche?“ 1,7 Prozent mit „Ja, eher bevorzugt“, 44,6 Prozent mit „Ja, eher benachteiligend“, und 53,7 Prozent mit „Nein, da gibt es keinen Unterschied“. Die Diskrepanz in der Beurteilung des eigenen Verhaltens und das der Kollegen könnte auf eine Art von Schutzfunktion schließen lassen, indem das eigene Verhalten auf das Verhalten der Kollegen projiziert wird. Es könnte jedoch auch sein, dass die Beamten ihren eigenen Umgang mit Ausländern nicht

mehr kritisch hinterfragen. Immerhin gab in der Beamtenbefragung fast jeder zweite Polizeibeamte an, dass Ausländer von den Kollegen tendenziell benachteiligend behandelt würden – und das vor dem Hintergrund, dass der polizeiliche Umgang mit Ausländern für viele Polizeibehörden immer noch ein Tabuthema darstellt.

Was besagt die von den Beamten thematisierte Ungleichbehandlung? Die Auswertung der qualitativen und quantitativen Erhebungen verdeutlicht, dass Menschen ausländischer Herkunft im Brennpunkt polizeilichen Interesses stehen. Hier gilt es aber zu differenzieren, denn die verstärkte Kontrolle gilt nicht dem ausländischen Normalbürger, das polizeiliche Interesse zielt vielmehr auf bestimmte Gruppen ab: in Duisburg vor allen anderen auf Asylbewerber, auf das jugendliche Eckstehermilieu ausländischer Herkunft und auf Aussiedler. Das sind jene Gruppen der Bevölkerung, mit denen nicht nur viele Polizeibeamte, sondern auch viele Bürger ein erhöhtes Kriminalitäts- und Gewaltpotenzial verbinden. Aus der Sicht des Normdurchsetzers ist in diesen Fällen eine verstärkte Kontrolle nur „natürlich“, verspricht sie doch polizeilichen Erfolg. So fördert die polizeiinterne Sozialisation und die Struktur der Polizei Vorurteile und kreiert Stereotypen, wodurch u. a. „Ethnizität als gesellschaftliche Klassifizierungskategorie in die Selektionsentscheidungen einer Organisation“ (Prose 1998: 180) einfließt. Und in vielen Fällen bedeutet Selektion Diskriminierung.

Verstärkt wird diese Tendenz dadurch, dass die Polizei als Institution häufig als „Werkschutz“ (Kutscha 2001: 218) der Stadt und privater Geschäftsleute instrumentalisiert wird. Man bedient sich ihrer, um sozialstrukturelle Defizite zu verdecken und spezifische Personengruppen als Verursacher von sozialen Problemlagen zu definieren. „Social junks“<sup>48</sup> sollen aus dem öffentlichen Raum verdrängt werden, damit die eigentlichen Ursachen für (Armut)Kriminalität aus den Blickfeld der Öffentlichkeit verschwinden. Insofern müssen sich auch kriminalpräventive Räte die Frage gefallen lassen, inwieweit sie polizeiliche „Feind-

bilder“ konstruieren, ja stellenweise Kriminalität geradezu benötigen, um die eigene Institution und Aktivität zu legitimieren (vgl. Strasser/van den Brink 2004).

Was den polizeilichen Umgang mit Minderheiten und Randgruppen angeht, scheint die Kategorie „Ausländer“ daher nicht selten von sekundärer Bedeutung zu sein; vielmehr ist der soziale Status des polizeilichen Gegenübers ausschlaggebend. Die Überprüfung eines Anfangsverdachts gestaltet sich bei Menschen mit einer geringeren Beschwerdemacht wesentlich unproblematischer. Die Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Leibesvisitation wird ein beispielsweise aus Nigeria oder Togo stammender Asylbewerber kaum artikulieren (können), auch wenn er polizeilich nicht in Erscheinung getreten ist, und der Anfangsverdacht lediglich darin besteht, dass die betroffene Person „schwarz“ ist.

Auch die von der Forschungsgruppe beobachteten Fälle und erhobenen Daten bestätigen die Aussagen von Ganter (2003: 44), dass schon „die unbewusste Wahrnehmung bestimmter Symbole oder ‚Schlüsselreize‘ zu einer weitgehend automatisch ablaufenden Aktivierung von Stereotypen und Vorurteilen führen, die alle weiteren Vorgänge der Definition der Situation mehr oder weniger festlegt ... Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Kategorisierungen mit gut sichtbaren äußerlichen Merkmalen (z. B. Hautfarbe, Alter, Geschlecht) verbunden sind, wenn diese zudem in der jeweiligen Situation besonders auffällig ... sind ... und wenn die Kategorien oder Schemata häufig aktiviert, und damit ins Gedächtnis gerufen werden.“ Nicht der Ausländerstatus ist, wie gesagt, das entscheidende Kriterium, sondern die Verkettung personen- und situationsspezifischer Merkmale. Das bedeutet aber auch, dass polizeiliche Selektionsmechanismen eben nicht willkürlich sind, sondern wesentlich aus erfahrungsgesättigten Alltagsroutinen resultieren.

Anders als psychodynamische und persönlichkeitsorientierte Erklärungsversuche fasst die Forschungsrichtung der *social cognition* die Stereotypisierungen

nicht als irrationale und pathologische Phänomene, sondern „als mehr oder weniger ‚normale‘ Folgen allgemeiner kognitiver Regelmäßigkeiten und Abläufe auf. Ein zentraler Ansatzpunkt für diese Sichtweise ist die Erkenntnis, dass menschliche Organismen über eine beschränkte Kapazität zur Aufnahme und Verarbeitung von Informationen verfügen. Dieser Mangel der kognitiven Grundausstattung des Menschen ist ... letztlich nur durch Strategien und Heuristiken der Komplexitätsreduktion zu bewältigen“ (Ganter 2003: 42). Darüber hinaus werden negative Verhaltensweisen von ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen meist als persönlichkeitspezifische Defizite betrachtet, positive dagegen auf situationsspezifische Ursachen zurückgeführt. Das kann bei Polizisten zu der Einstellung führen, dass der schwarzafrikanische Asylbewerber, der nicht dealt, lediglich die Ausnahme von der Regel darstellt.

Wenn es sich bei Stereotypen also nicht um pathologische Phänomene handle, sondern diese „Teil des sozialen Lernens und der ‚normalen‘ Sozialisation“ (Heckmann 1992: 129) seien, dann „unterscheidet sich der Erwerb bzw. die Übernahme von Stereotypen und Vorurteilen nicht wesentlich vom Erwerb von Erwartungen, Bewertungen und Verhaltensmustern in anderen Zusammenhängen“ (Ganter 2003: 50). Demnach bestimmen die sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen einer Gesellschaft das Alltags Handeln der Akteure, auch und nicht zuletzt unseren Umgang mit sozialen Randgruppen (Schweer 2003: 107).

#### 4. Indikatoren polizeilichen Handelns: „Was, wie und gegen wen ermittelt wird, entscheiden wir!“

Schon die Klassiker der empirischen Polizeiforschung (Brusten 1971; Feest/Blankenburg 1972) verwiesen darauf, dass es Unterschiede bei der Behandlung von Konfliktparteien gebe. Und Heuer (1998: 401) fügt zu Recht hinzu, dass „im polizeilichen Alltag Gerechtigkeit nicht durch Gleichbehandlung garantiert wird“. So konnte auch in der

vorliegenden Studie immer wieder beobachtet werden, dass ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung, welche Maßnahmen angemessen erscheinen, darin bestand, mit welchen Personen und Gruppen es die Beamten zu tun haben. So wurden Angehörige der Drogenszene bei Personenüberprüfungen fast automatisch einer Leibesvisitation unterzogen. Im polizeilichen Umgang mit dieser Randgruppe hat diese Vorgehensweise schon rituellen Charakter. Nicht selten leerten die Drogenabhängigen ihre Taschen, ohne dass sie hierzu von den Beamten aufgefordert wurden. Ein höheres Durchsuchungsrisiko wiesen auch Personen auf, die polizeilich schon bekannt sind.

Wie das polizeiliche Gegenüber angesprochen wird, hat mit der sozialen Position des Betroffenen zu tun. Angehörige sozialer Randgruppen und ethnischer Minderheiten, Heranwachsende und junge Erwachsene werden häufiger geduzt als der erwachsene, sozial etablierte oder so erscheinende deutsche Bürger. Verbale Entgleisungen resultieren nicht so sehr aus fremdenfeindlichen Einstellungen, vielmehr spiegeln Kraftausdrücke, die von Außenstehenden als diskriminierend gedeutet werden können, häufig den *Umgangston der Straße* wider. Beamte, die sich in der *street corner society* behaupten wollen, müssen sich deren subkulturellen Normen und Regeln anpassen.

Auch der soziologische Blick des Forschungsteams auf die Duisburger Polizei zeigt, dass der Respekt des polizeilichen Gegenüber häufig über den Weg der Demonstration rhetorischer Schlagfertigkeit, der Stärke, der Männlichkeit und des Durchsetzungsvermögens führt, „denn rhetorische Provokationen der Polizei durch die Szene sind ein Mittel, das sich besonders für den gruppeninternen Kampf um knappe statusverbürgende Anerkennung eignet“ (Hüttermann 2000: 539). Je besser der Beamte die „Spielregeln des Charakterwettkampfs“ beherrscht, desto seltener ist er gezwungen, Organisationsmacht ins Spiel zu bringen oder physische Gewalt anzuwenden. So entpuppte sich die „Street Corner Polizei“ für die Jugendlichen im türki-

schen Eckstehermilieu als Konkurrent und strategischer Partner auf der Suche nach dem „Kick“. Auf diese Weise fand die Polizei Zugang zu dieser Subkultur und konnte Konflikte auf einem niedrigen Niveau halten (Gesemann 2003: 207).

Vor allem in den teilnehmenden Beobachtungen wurde immer wieder deutlich, dass das polizeiliche Handeln dadurch maßgeblich beeinflusst wird, wie das polizeiliche Gegenüber in der jeweiligen Situation dem Beamten gegenübertritt. Wenn sich die betreffende Person kooperativ, wenn nicht gar unterwürfig, oder aber aggressiv und ablehnend verhält, hat das nicht nur einen entscheidenden Einfluss darauf, ob Einsätze eskalieren, sondern auch darauf, ob die Beamten einer formellen oder informellen Lösungsstrategie den Vorrang geben. Bei der Wahl der Lösungsstrategie spielen auch *sozialdemographische Merkmale* der Klientel eine Rolle: Frauen kommen signifikant häufiger in den Genuss einer informellen Lösungsstrategie als Männer; sie sind auch seltener Ziel von Verkehrskontrollen und Personenüberprüfungen.

Schließlich ist das *setting*, in dem der Kontakt stattfindet, für das polizeiliche Verhalten bedeutsam. Wird die Situation von den Beamten als bedrohlich eingestuft, oder gilt das polizeiliche Gegenüber als latent gewalttätig, hat das ein deutlich konsequenteres Einschreiten zur Folge, was sich im Anlegen von Handfesseln oder der Anwendung physischen Zwangs äußert. Diese Maßnahmen dienen in erster Linie der Eigensicherung der am Einsatz beteiligten Polizisten. Mangelndes Ansehen oder Geringschätzung der Polizei durch das polizeiliche Gegenüber wird von den Beamten nicht bloß als Respektlosigkeit bewertet. Die Beamten scheinen damit eine erhöhte Gewaltbereitschaft zu assoziieren, somit auch eine erhöhte Eigengefährdung. Ein *rabiates Vorgehen* bei Kontakten mit Bevölkerungsgruppen, die der Beamte als problematisch einstuft, stellt eine Handlungsstrategie dar, um unmissverständlich zu demonstrieren, wer *Herr im Ring* ist, um nicht zuletzt die eigene körperliche Unversehrtheit zu garantieren.

Akzeptanz und körperliche Unversehrtheit ist für Polizeibeamte von großer Bedeutung. Polizisten werden nicht selten von Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen als Repräsentanten eines als ungerecht empfundenen Staates wahrgenommen und für (antizipierte) Diskriminierung verantwortlich gemacht. Das kann nicht nur zur Verschärfung von Einsatzsituationen beitragen, sondern auch dazu führen, dass der repressive Charakter polizeilicher Arbeit von diesen Bevölkerungsgruppen überbetont wird. So erklärt sich, dass im Gegensatz zur ausländischen „Normalbevölkerung“ so genannte Problemgruppen wie die jugendliche *street corner society* ein deutlich geringeres Vertrauen in die polizeiliche Arbeit aufweisen. Die Ursache dafür ist u. a. darin zu suchen, dass diese Gruppen nicht nur verstärkt unter polizeilicher Beobachtung stehen, sondern auch häufig durch kriminelle Handlungen in Erscheinung treten.

Der polizeiliche Umgang mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen wird – und dies machen die verschiedenen Untersuchungsabschnitte mehr als deutlich – stark von den Merkmalen der jeweiligen Subkultur und der mit der jeweiligen Gruppe konfrontierten Organisationseinheit der Polizei geprägt. Geschlecht und Alter der Beamten spielen dabei eine nicht unwesentliche Rolle. Polizistinnen beispielsweise nehmen Prostituierten gegenüber eine ablehnendere Haltung ein als ihre männlichen Kollegen. Dies wird auch durch die Ergebnisse der Beamtenbefragung bestätigt.<sup>9</sup> So charakterisierten etwa zwei Drittel der Beamtinnen Prostituierte als *launisch*, während nur 28,7 Prozent der männlichen Polizisten diese Einschätzung teilten. Auch empfanden 29,0 Prozent der weiblichen Beamten Prostituierte als *unerfreulich* im Vergleich zu 18,7 Prozent ihrer männlichen Kollegen. Vermutlich stehen Polizistinnen auf Grund des gleichen Geschlechts der „käuflichen Liebe“ mit größerem Unverständnis gegenüber. Darüber hinaus finden sich weibliche Beamte in einer Männerdomäne wie der Polizei öfter in der Rolle eines Sexualobjekts wieder.

Bei Mitgliedern des Wach- und Wecheldienstes ergab sich daher auch ein anderes Bild vom Drogenabhängigen als bei anderen Einsatzkräften, da sie sich in der Regel nur punktuell mit dem Drogenproblem auseinander setzen. Für Mitarbeiter von Kriminalkommissariaten „Rauschgift“ und „Einsatztrupps zur Bekämpfung der Straßenstrafkriminalität“ stellt dagegen die Verfolgung der Rauschgiftkriminalität einen essentiellen Bestandteil ihrer täglichen Arbeit dar. Sie sind daher mit dem Elend auf der Drogenszene vertraut, was nicht selten die Überzeugung von der Sinnlosigkeit repressiver Maßnahmen mit einschließt. Dem entspricht auch, dass nach Auskunft der von der Forschungsgruppe befragten Drogenabhängigen informelle Lösungsstrategien vornehmlich von Zivilfahndern praktiziert würden. In einem persönlichen Gespräch formulierte ein Beamter das Dilemma:

*„Ich nehm' dem Typen den Stoff ab, und der hat Druck, Suchtdruck. Ich produzier' ja geradezu Beschaffungskriminalität. Der braucht Geld für neuen Stoff, also klaut er ein Radio, um das zu Geld zu machen und sich Drogen zu besorgen.“*

Übt die Verfolgung der Drogenkriminalität für viele Beamte noch einen gewissen Reiz aus, auch im Sinne von Berufung, spielt der repressive Charakter polizeilichen Handelns bei Obdachlosen oder Behinderten eine untergeordnete Rolle. Hier ist Gefahrenabwehr bzw. die Unterstützung hilfloser Personen vorrangig. Eine Randgruppe, mit der Polizisten nur sehr selten Kontakt haben, sind behinderte Menschen. Behinderte, insbesondere geistig Behinderte, bestätigen wie kaum eine andere Randgruppe der Gesellschaft das klassische Opferbild, das Beamte von ihnen haben, wie das Erlebnis einer Mitarbeiterin der Forschungsgruppe belegt:

*„Eine Bewohnerin einer Wohnstätte, die aus Wut über ein falsch geparktes Auto, das ihr den Weg versperrte, mit ihrem Regenschirm auf das Auto eingeschlagen hatte, wurde von der Polizei nach Hause gebracht mit der Bitte, dass sich die Heimleitung um alles weitere kümmern möge. Ein Behinderter, der kleine Kinder beobachtete, was bei einigen*

Erwachsenen Angst auslöste, und sie deshalb die Polizei riefen, wurde von den Beamten nach Hause gefahren, nachdem sie merkten, dass er geistig behindert war. Das einzige, was die Polizisten zu den Betreuern sagten, war: „Passen Sie besser auf ihn auf.“

Auf Grund mangelnder Erfahrung im Umgang mit Behinderten wissen Polizisten oft nicht, wie sie sich ihnen gegenüber verhalten sollen, was sowohl zu besonderer Rücksichtnahme als auch unangemessen wirkender Härte im polizeilichen Vorgehen führen kann. So erlebte unsere Mitarbeiterin, wie Polizisten einem Schwerbehinderten Handfesseln anlegten, als dieser sich dagegen wehrte, von ihnen in seine Betreuungseinrichtung zurückgebracht zu werden.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie unterschiedlich und vielschichtig die Alltagskonflikte zwischen Polizeibeamten und Angehörigen von Randgruppen sein können. Bei allen skizzierten Problemen zeigte sich im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung jedoch, dass der weitaus größte Teil dieser Begegnungen völlig unspektakulär verläuft. Auch greift das häufig vorgebrachte Argument zu kurz, der ständige Umgang mit Minderheiten und Randgruppen sei primär verantwortlich für abschätziges Verhalten oder Überreaktionen gegenüber sozial Schwächeren im polizeilichen Alltag. Die Ursachen für die „Dünnhäutigkeit“ von Beamten liegen häufig in der Institution der *Polizei selbst* begründet. Menschen, die sich von ihrer eigenen Institution und ihren Kollegen aus anderen Organisationseinheiten nicht respektiert fühlen, übertragen ihren Stress zwangsläufig in das polizeiliche Einsatzgeschehen. Das hat wenig mit Fremdenfeindlichkeit zu tun, sondern in erster Linie mit Überforderung.

Die Ursachen für fremdenfeindliche Einstellungen einzelner Polizisten sind wesentlich komplexer und resultieren nicht einseitig aus dem polizeilichen Umgang mit Fremden oder Außenseitern der Gesellschaft. Hier spielen die Persönlichkeitsstruktur des Einzelnen und die Sozialisierungseffekte außerhalb der Institution der Polizei eine

wesentliche Rolle. Feindbilder lösen sich keineswegs in Luft auf, wenn man einzelne Faktoren wie die polizeiinternen Kommunikationswege, die Absprachen und Koordinationen mit der Justiz oder die politischen Rahmenbedingungen verbessert (Proske 1998: 174). Als negativ empfundene Begegnungen mit Fremden werden von diesen Beamten nicht kritisch reflektiert. Die im beruflichen Alltag gemachten Erfahrungen dienen lediglich dazu, die gängigen Stereotypen zu bestätigen. Dieser Typus von Polizist ist weitgehend *veränderungsresistent*.

## 5. Migranten in Deutschland: Ethnischer Stachel im Fleisch der Aufnahmegesellschaft?

Vieles spricht dafür, dass der polizeiliche Umgang mit ethnischen Minderheiten eng damit verknüpft ist, wie sich unsere Gesellschaft mit dem Thema Migration auseinandersetzt. Weltweit sind umfangreiche Wanderungsbewegungen zu beobachten, die nicht nur politische Aktivisten und Abenteurer, Arme und Flüchtlinge, sondern Experten und ganze Völker betreffen (vgl. Noiriel 1994: 298). Nach aktuellen Schätzungen leben derzeit 175 Millionen Menschen außerhalb ihrer Herkunftsländer, was knapp drei Prozent der Weltbevölkerung entspricht (vgl. Süßmuth 2003: 1); knapp ein Zehntel der Bevölkerung in Deutschland sind Ausländer.<sup>10</sup> Die internationale Wanderung ist zu einem wesentlichen Merkmal unserer globalisierten Gesellschaft geworden.

Nicht zufällig kommen daher Integration und Segregation von ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen auch in der modernen Polizeiarbeit besondere Bedeutung zu. Integration kennzeichnet die Einbindung sozialer Gruppen in die Gesellschaft, Segregation wird als Absonderung einzelner Bevölkerungsgruppen von der Mehrheitsgesellschaft verstanden.<sup>11</sup> Die Integration in die Systeme der Aufnahmegesellschaft scheitert teilweise oder dauerhaft für größere Teile der Migranten, weil das Vorhandensein ethnischer Strukturen sie von der Notwendigkeit entbindet, Kontakte außerhalb der eigenen

Gruppe zu suchen. Diese strukturelle Segregation, wie nicht nur das Beispiel der Duisburger Russlanddeutschen zeigt, „erschwert die Bildung der für Aktivitäten in der Gesamtgesellschaft notwendigen kommunikativen Qualifikationen, behindert Eheschließungen über ethnische Grenzen hinweg, verstärkt letztlich Faktoren, die das System ethnischer Ungleichheit reproduzieren“ (Anhut/Heitmeyer 2000: 42).

Damit wird nicht nur eine strukturelle Assimilation als Voraussetzung für eine gelingende Integration über die Teilhabe am Arbeits-, Wohnungs- und Heiratsmarkt verhindert (Strasser/Köster 1998). Vielmehr macht es dieser Schutzraum für Mitglieder bestimmter Minderheiten besonders schwierig, sich zu lösen und auf eigenen Beinen zu stehen – besonders dann, wenn, wie bei vielen jungen Spätaussiedlern, Sprachkenntnisse fehlen und Misstrauen gegenüber der Polizei vorherrschen, ein importiertes Ehrverständnis und Männlichkeitsideal handlungsleitend ist, Einheimische und Ausländer sie als Konkurrenten um Arbeitsplätze und Wohnungen sowie als bedrohliche Fremde ablehnen. Für viele junge Russlanddeutsche wurde so Gewalt zu einer Art von Sprache, die verstanden wird, mit der man aber auch Anerkennung erlangen und Männlichkeit beweisen kann (Strasser/Zdun 2003, 2004; Esser 2001a; Heckmann 1998).

So haben sich auch in Duisburg segregierte Stadtteile wie Marxloh, Bruckhausen und Hochfeld herausgebildet. Einheimische, Aussiedler und Ausländer leben hier weitgehend getrennt voneinander und kommen kaum mit der Kultur des anderen in Berührung. Die Viertel wurden im Laufe der Zeit zu Sammelbecken marginalisierter, d.h. sozial und ökonomisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen mit all den damit verbundenen sozialen Problemen. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass bestimmte Gewaltphänomene für ein erhöhtes Aggressionspotenzial in bestimmten Milieus sprechen. So entfielen im Jahr 2002 von 215 registrierten Fällen häuslicher Gewalt allein 146 oder 67,9 Prozent auf die Polizeiinspektion Duisburg-Nord, also dem Schutzbereich mit einem über-

proportional hohen Anteil an Unterschichtquartieren. Lediglich 25 Fälle, also 11,6 Prozent, notierte die Polizeiinspektion Süd. 44 Fälle wurden in der Polizeiinspektion West registriert, also ein Anteil von 20,5 Prozent.

Hinzu kommt die so genannte Armutskriminalität, mit der die Polizei täglich zu tun hat. Auch die Menschen in den sozialen Randzonen unserer Städte wollen am Wohlstand partizipieren, die legalen Wege hierzu bleiben ihnen jedoch meist verschlossen. Oft weichen sie deshalb aus in die illegale Ökonomie wie dem Handel mit Drogen und der Hehleri. Es verwundert daher nicht, dass von den befragten türkischen Jugendlichen und Heranwachsenden der *street corner society* schon 51,3 Prozent als Tatverdächtige oder Beschuldigte Kontakt mit der Polizei hatten. Als Delikte wurden von den Betroffenen unter Berücksichtigung der Mehrfachnennungen angegeben: 21,1 Prozent illegaler Drogenbesitz, 18,9 Prozent Drogenverkauf oder -vermittlung, 13,3 Prozent Fahren unter Alkoholeinfluss, 4,4 Prozent Fahren unter Einfluss von Betäubungsmitteln, 64,4 Prozent Körperverletzung, 20,0 Prozent Raub bzw. räuberische Erpressung, 23,3 Prozent Diebstahl, 27,8 Prozent Bedrohung, ebenfalls 27,8 Prozent Geschwindigkeitsübertretung, 35,6 Prozent Falschparken.

Ausgrenzung in Form von Kolonialisierung und Gettoisierung fördert nicht nur abweichendes Verhalten, sondern kann auch negative Einstellungen gegenüber der Polizei verfestigen. So würden von den 219 im Rahmen des Projekts befragten Aussiedlern nur 44,7 Prozent die Hilfe der deutschen Polizei in Anspruch nehmen, sollten sie Opfer einer Straftat werden. Bei einer Erpressung wären es gar nur 21,0 Prozent, bei einer Körperverletzung 17,4 Prozent. Dies hängt mit einem aus den Herkunftsländern importierten Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen zusammen, vor allem gegenüber der Polizei, die als korrupt und nutzlos angesehen wird. Damit in Zusammenhang steht ein verklärter *Ehrenkodex* nach dem Motto: „Wenn Du zur Polizei gehst, bist Du Arschloch oder Frau“ (Walter/Grübl 1999: 183). Die Alternative liegt in der Übernahme der Opfer-

rolle – und zahlreiche Vergehen bleiben im Dunkeln.

Ein ähnliches Verhaltensmuster findet sich beim jugendlichen Eckstehermilieu türkischer Herkunft. Von diesen würden ebenfalls nur 44,1 Prozent die Polizei in Anspruch nehmen, würden sie Opfer einer Straftat werden. Weitere 22,6 Prozent gaben an, die Inanspruchnahme hänge von der jeweiligen Situation ab, die übrigen 33,3 Prozent lehnten polizeiliche Hilfe in dem Falle, dass sie ein Opfer würden, kategorisch ab. Auch unter den Asylbewerbern werden häufig Strategien der informellen Konfliktlösung vorgezogen, einerseits aus Angst vor Angehörigen der eigenen Ethnie, andererseits weil sie nicht selten selbst in Straftaten verwickelt sind.

Dieses Rückzugsverhalten beruht selten allein auf einem Desinteresse der Zuwanderer an gesellschaftlicher Teilhabe, sondern hat mit dem Gegensatz von Ethnizität und Ethnisierung zu tun. Während Ethnizität „selbstintendiertes Anderssein“ meint, verweist Ethnisierung auf ein „fremdintendiertes Anderssein“ (Römhild 1998: 140). Da aber Ethnizität den Zuwanderern „auch als selbst entworfene Strategie zur Schaffung einer Gruppenidentität (dient), mit der sich die Akteure gerade in einer potenziell feindlichen Umwelt kollektiv zu wehren versuchen“, verstärken sich die beiden Phänomene gegenseitig, zumal Ethnizität vielfach eine Reaktion auf die mit der Ethnisierung verbundenen Fremdzuschreibungen darstellt (Römhild 1998: 152, Bukow 1992: 133).

Diese Gruppenstrategie wirkt sich sowohl auf das individuelle Alltagshandeln als auch den gesellschaftlichen Erwartungshorizont aus, denn es geht darum, in welcher Art und Weise die Aufnahmegesellschaft Forderungen an die Migrantinnen stellt, sich zu integrieren. Die Herausforderung für Deutschland und andere Einwanderungsgesellschaften besteht daher darin, eine Form des Miteinanders zu finden, in der Gemeinsamkeiten gelebt und Unterschiede toleriert werden. Nur wenn langfristig für Minderheiten der Zugang zu gesellschaftlichen Institu-

tionen und Positionen, nicht zuletzt über den Heirats-, Wohnungs- und Arbeitsmarkt, möglich ist, bleiben die Konflikte beherrschbar.

## 6. Anwendungsperspektiven/ Folgeuntersuchungen

Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse wurden in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsstelle der Polizei Duisburg ein *Fortbildungsprogramm* „Interkulturelle Kompetenz“ (Basis- und Aufbaumodule) erarbeitet und entsprechende Unterrichtsmaterialien (Bild- und Textunterlagen) erstellt. Thema des Seminars sind Alltagskonflikte von Polizeibeamten mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. Probleme im Umgang mit diesen Bevölkerungsgruppen werden dargestellt und gemeinsam mit den Seminarteilnehmern Bewältigungsstrategien erarbeitet. Der Beamte soll erfahren, wie sein eigenes Handeln durch Stereotypisierung beeinflusst wird.

Ziel des Seminars ist es, die sozialen, kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen der Beamten in den verschiedenen Einsatzbereichen zu stärken. Durch diese Kompetenzen sollen sie besser in die Lage versetzt werden, aus einer Vielzahl von Handlungsoptionen effektive Strategien für die Bewältigung konkreter Einsatzsituationen abzuleiten.

Bei dem Seminar handelt es sich um eine zweitägige Veranstaltung, die von einem Mitarbeiter der Fortbildungsstelle der Polizei Duisburg und einem Wissenschaftler der Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg) durchgeführt wird. Die Veranstaltung unterteilt sich in insgesamt elf Abschnitte, in denen u. a. folgende Themen behandelt werden:

- Was ist Interkulturelle Kompetenz?
- Die Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen.
- Kriminalität von Randgruppen: Mythos und Wirklichkeit.
- Umgang mit polizeilichen Standardaufgaben.
- Umgang mit marginalisierten Bevölkerungsgruppen.

- Funktion von Sprache.
- Bedeutung von Macht.
- Die Rolle von Gewalt.

Konzipiert wurde das Seminar insbesondere für Beamte, die in ihrem Arbeitsbereich häufig mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen zu tun haben.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der Studie war die Konzeption von Projekten für *gemeindeorientierte Polizeiarbeit* in Zusammenarbeit mit anderen städtischen Institutionen. Angestoßen wurden drei Projekte, u. a. im Rahmen der Suchtprävention die Projekte „MOVE – Safer-Use-Maßnahmen in Großdiskotheken“ und „Junge Fahrer und Drogenkonsum“. Im Hinblick auf das Thema Gewaltprävention wurde das Fanprojekt „Fußball, Rechtsradikalismus und jugendliche Gewalt“ ins Leben gerufen.

Die Ergebnisse der Studie lassen eine breite Palette von Anwendungsperspektiven erkennen, insbesondere für die polizeiliche *Fortbildung* zu den Themen „Interkulturelle Kompetenz“, „Bild der Polizei in der Öffentlichkeit“, „Umgang mit häuslicher Gewalt“, „Eigensicherung“ und „Effektivität polizeilicher Ermittlungsarbeit“. In diesen Tätigkeitsfeldern spielt der Umgang mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen jeweils eine zentrale Rolle.

## 7. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen das komplexe Verhältnis von Polizeibeamten zu Fremden und Außenseitern, die als ethnische Minderheiten oder als Randgruppen der Gesellschaft in Erscheinung treten. Einerseits soll die Polizei als Organ der deutschen Mehrheitsgesellschaft kulturelle Selbstverständlichkeiten sichern, während die Lebensweisen von Fremden und Außenseitern Ausdruck einer kulturellen Differenz sind, die nicht selten Be-Fremdung oder gar Angst hervorruft. Polizeibeamte treten andererseits als Repräsentanten eines Staates auf, der von Gruppen am Rande der Gesellschaft häufig als

ausgrenzend oder gar diskriminierend erfahren wird.

So reproduziert die Alltagsroutine der Polizisten ungewollt soziale Unterschiede; gleichzeitig widerspiegelt sich in polizeilichen Handlungsmustern nicht selten eine ungleiche Behandlung. Vorurteile sind das Resultat polizeilicher Alltagserfahrungen und polizeiinterner Sozialisation. Sie sind jedoch keine pathologischen Erscheinungen, sondern wie Kriminalität normale Phänomene. Auf der einen Seite helfen sie dem Menschen, durch Reduktion von Komplexität handlungsfähig zu bleiben, auf der anderen Seite bergen sie die Gefahr, diskriminierend zu wirken. Die Bedeutung der Polizei für einen funktionierenden Rechtsstaat nimmt daher jeden Polizisten in die Pflicht, sich dieser „externen“ Zusammenhänge zu vergegenwärtigen. Nicht minder sollten sich Polizisten und Polizeiführung der Unterschiede zwischen der Managementkultur der bürokratischen Institution und der Polizistenkultur der Straße bewusst sein, die sich u. a. in vier Typen von Polizeiarbeitern mit je verschiedenen Werten und Verhaltensregeln niederschlagen: Regulatoren, Sammler, Jäger und Krieger.

Die Polizei genießt wie kaum eine andere Institution das Vertrauen der Mehrheit der Bevölkerung, auch der ausländischen. Die vorliegende Studie bestätigt, dass diskriminierendes Verhalten gegenüber der polizeilichen Klientel nicht die Regel, sondern die Ausnahme darstellt. Die reservierte Haltung, die bei Polizeibeamten gegenüber der Bevölkerung häufig anzutreffen ist, kann als eine Art Schutzfunktion angesehen werden.

Als Normdurchsetzer verfügen Polizeibeamte über Sanktionsmacht, die engen gesetzlichen Vorgaben unterliegt. Bürger nehmen daher Polizeibeamte oft als bürokratisch und unflexibel wahr. Das hinterlässt wiederum bei den Beamten den Eindruck, dass der repressive Charakter polizeilicher Arbeit über- und das helfende Moment unterbewertet wird und bei Minderheiten und Randgruppen ebenso wie bei der Bevölkerung insgesamt eine negative Haltung gegenüber der Polizei

vorherrscht. Allerdings scheint das polizeiliche Gegenüber – so ein Ergebnis der teilnehmenden Beobachtung – unter Flexibilität zu verstehen, dass Polizisten bei Normverstößen „ein Auge zudrücken könnten“.

Ein anderes Forschungsergebnis war in seiner Deutlichkeit überraschend: Die inneren Spannungen zwischen Polizei- und Polizistenkultur behindern nicht nur eine effektive und effiziente Kriminalitätsbekämpfung, sie führen darüber hinaus zu Demotivation und mangelnder Belastbarkeit der Beamten, was ein gereiztes Verhalten und eine rabiante Vorgehensweise im beruflichen Alltag begünstigt. Die Struktur der Polizei trägt ihren Teil dazu bei, wenn Einsatzsituationen operativer Kräfte eskalieren.

## Zitierte Literatur

- Anhut, Reimund/Heitmeyer, Wilhelm (2000): „Desintegration, Konflikt und Ethnisierung. Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption.“ In: Heitmeyer, Wilhelm/ Anhut, Reimund (Hrsg.): *Bedrohte Stadtgesellschaft. Soziale Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktkonstellationen*. Weinheim und München, S. 17-75.
- Behr, Rafael (2000): *Cop Culture: Der Alltag des Gewaltmonopols*. Opladen.
- Brusten, Manfred (1971): „Determinanten selektiver Sanktionierung durch die Polizei.“ In: Feest, Johannes/Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): *Die Polizei: Soziologische Studien und Forschungsberichte*. Opladen, S. 31-70.
- Bukow, Wolf-Dietrich (1992): „Ethnisierung und nationale Identität.“ In: Institut für Migrations- und Rassismussforschung (Hrsg.): *Rassismus und Migration in Europa*. Hamburg, S.133-146.
- Esser, Hartmut (2001a): „Integration und ethnische Schichtung.“ *Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*. Nr. 40, URL: [www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf](http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf).
- Esser, Hartmut (2001b): „Kulturelle Pluralisierung und strukturelle Assimilation: das Problem der ethnischen Schichtung.“ *Swiss Political Science Review* 7(2), S. 95-108.

- Esser, Hartmut (2001c): „Integration und das Problem der ‚multikulturellen Gesellschaft‘.“ In: Mehrländer, Ursula/Schultze, Günther (Hrsg.): *Einwanderungsland Deutschland. Neue Wege nachhaltiger Integration*. Bonn, S. 64-91.
- Fattah, Ezzat A. (2002): „Gewalt gegen ‚gesellschaftlich Überflüssige‘.“ In: Heitmeyer, Wilhelm/Hagan, John (Hrsg.): *Internationales Handbuch der Gewaltforschung*. Wiesbaden, S. 958-980.
- Feest, Johannes/Blankenburg, Erhard (1972): *Die Definitionsmacht der Polizei. Strategien der Strafverfolgung und sozialen Selektion*. Düsseldorf.
- Fiedler, Anja (2001): *Polizeiliches Handeln in Einsatzsituationen des privaten Konfliktes – die Definitionslast der ‚verunsicherten Sicherheitsexperten‘. Eine qualitative Annäherung an polizeiliche Handlungsmuster*. Diplomarbeit im Rahmen des Aufbaustudiums Kriminologie an der Universität Hamburg.
- Ganter, Stephan (2003): *Soziale Netzwerke und interethnische Distanz: Theoretische und empirische Analysen zum Verhältnis von Deutschen und Ausländern*. Wiesbaden.
- Gesemann, Frank (2003): „Ist egal, ob man Ausländer ist oder so – jeder Mensch braucht die Polizei – Die Polizei in der Wahrnehmung junger Migranten.“ In: Groenemeyer, Axel/Mansel, Jürgen (Hrsg.): *Die Ethnisierung von Alltagskonflikten*. Opladen, S. 203-228.
- Heckmann, Friedrich (1992): *Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie interethnischer Beziehungen*. Stuttgart.
- Heckmann, Friedrich (1998): „Ethnische Kolonien: Schonraum für Integration oder Verstärker der Ausgrenzung?“ In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *Gettos oder ethnische Kolonien? Entwicklungschancen von Stadtteilen mit hohem Zuwandereranteil*. Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 85. Bonn, S. 29-41.
- Heuer, Hans-Joachim (1998): „Fremdenfeindliche Einstellungen und polizeiliches Handeln. Forschungsstand, Gegenmaßnahmen und Ausblick.“ *Kriminalistik* 52, 6, S. 401-410.
- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (2000): „Weltmigration und multikulturelle Gesellschaft. Begriffliche, theoretische und praktische Überlegungen.“ In: Robertson-Wensauer, Carolinne Y. (Hrsg.): *Multikulturalität – Interkulturalität? Probleme und Perspektiven der multikulturellen Gesellschaft*. Baden-Baden, S. 71-90.
- Hüttermann, Jörg (2000): „Polizeiliche Alltagspraxis im Spannungsfeld von Etablierten und Außenseitern.“ In: Heitmeyer, Wilhelm/Anhut, Reimund (Hrsg.), *Bedrohte Stadtgesellschaft. Soziale Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktkonstellationen*. Weinheim und München, S. 497-548.
- Kutscha, Martin (2001): „Auf dem Weg in einen Polizeistaat neuen Typs?“ *Blätter für deutsche und internationale Politik* 214, 2, S. 214-221.
- Manning, Peter K. (1997): *Police Work. The Social Organization of Policing*. Cambridge, Mass.
- Noiriël, Gerard (1994): *Die Tyrannei des Nationalen. Sozialgeschichte des Asylrechts in Europa*. Lüneburg.
- Proske, Matthias (1998): „Ethnische Diskriminierung durch die Polizei. Eine kritische Relektüre geläufiger Selbstbeschreibungen.“ *Kriminologisches Journal* 30, 3, S. 162-188.
- Römhild, Regina (1998): *Die Macht des Ethnischen: Grenzfall Russlanddeutsche. Perspektiven einer politischen Anthropologie*. Frankfurt/M.
- Schweer, Thomas (2003): *Der Kunde ist König. Organisierte Kriminalität in Deutschland*. Frankfurt/M.
- Schweer, Thomas/Strasser, Hermann (2003): „Die Polizei – dein Freund und Helfer?“ Duisburger Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen.“ In: Axel Groenemeyer und Jürgen Mansel (Hrsg.): *Die Ethnisierung von Alltagskonflikten*. Opladen, S. 229-260.
- Strasser, Hermann/ van den Brink, Henning (2004): „Kriminalität im Dienst der Gesellschaft. Oder: was Durkheim zur kommunalen Kriminalprävention gesagt hätte.“ *Zeitschrift für Rechtssoziologie* (im Begutachtungsverfahren).
- Strasser, Hermann/Köster, Claudius R. (1998): „Die deutsche Geburt der multikulturellen Gesellschaft. Politische Zwänge und soziale Grenzen.“ In: Rickers, Folkert/Gottwald, Eckart (Hrsg.): *Vom religiösen zum interreligiösen Lernen. Wie Angehörige verschiedener Religionen und Konfessionen lernen – Möglichkeiten, Grenzen interreligiöser Verständigung*. Neukirchen-Vluyn, S. 3-21.
- Strasser, Hermann/Zdun, Steffen (2003): „Ehrenwerte Männer: Jugendliche Russlanddeutsche und die deutsche Polizei.“ *Journal der deutschen Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen (DVJJ)* Heft 3, S. 266-271.
- Strasser, Hermann/Zdun, Steffen (2004): „Die Segregation der Russlanddeutschen und die Folgen: Kampf der Kulturen in Duisburg und anderswo?“ Vortrag am 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Sektion „Migration und ethnische Minderheiten“, München, 4.-8. Oktober.
- Süßmuth, Rita (2003): Pressemitteilung „Migration weltweit und Migrationsmanagement in Europa und Deutschland“ anlässlich der Vorstellung des Berichts „World Migration 2003“ am 17.07.2003 in Bonn. URL: [http://www.bafl.de/template/zuwanderungsrat/images/world\\_migration\\_report\\_2003.pdf](http://www.bafl.de/template/zuwanderungsrat/images/world_migration_report_2003.pdf).
- Walter, Joachim/Grübl, Günter (1999): „Junge Aussiedler im Jugendstrafvollzug.“ In: Bade, Klaus J./Oltmer, Jochen (Hrsg.), *Aussiedler. Deutsche Einwanderer aus Osteuropa*. IMIS-Schriften Bd. 8. Osnabrück, S. 177-189.
- Wiendieck, Gerd/Kattenbach, Ralph/Schönhoff, Thomas/Wiendieck, Jan (2002): „POLIS – Polizei im Spiegel.“ FernUniversität Hagen, Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Whyte, W. F. (1996): *Die Street Corner Society: Die Sozialstruktur eines Italienviertels*. Berlin, NY.

# Empfehlungen in Bezug auf „Managing Diversity“ in Deutschland und den Niederlanden

Drs. HERMAN BLOM

Was können die Polizeien in den Niederlanden und in Deutschland von einander lernen, wenn es um die aktuellen Herausforderungen der pluralistischen und multikulturellen Gesellschaft geht? Welche impliziten und expliziten Vorstellungen und Zielsetzungen zeigen sich in den beiden Ländern?

Die Polizei in den Niederlanden hat als Ziel, den Anteil der allochthonen<sup>12</sup> Polizistinnen und Polizisten in ihrer Organisation mit den proportionalen Anteilen in der Bevölkerung der jeweiligen Polizeiregionen in Einklang zu bringen. Auch die Polizei in Deutschland – obwohl dies nicht für alle Bundesländer gleichermaßen gilt – versucht sich allmählich und nach anfänglichem Zögern der Realität der Einwanderungsgesellschaft zu öffnen, indem sie die sich verändernde Bevölkerungsstruktur auch innerhalb der Organisation widerspiegeln will. Ihr Versuch, eine Abbildung der Gesellschaft herzustellen, ist jedoch in mehreren Aspekten vom niederländischen Ansatz zu unterscheiden. Es sieht danach aus, als ob sich mit der Metapher des ‚Spiegels der Gesellschaft‘ sehr unterschiedliche Vorstellungen der erwünschten Organisationsänderung verbinden. Dies zeigt sich sowohl unter qualitativen als auch unter quantitativen Gesichtspunkten.

## Qualitative Gesichtspunkte

Qualitativ hat die Integration von allochthonen Polizistinnen und Polizisten

in der niederländischen Polizei eine andere Bedeutung als in Deutschland. Die Vergrößerung der kulturellen Unterschiede innerhalb der Organisation wird als Mittel betrachtet, um einen besseren Umgang mit der Vielfalt außerhalb der Organisation zu erreichen. Die im Rahmen der Integration erwünschte und angestrebte Veränderung der Kulturen und der Umgangsweisen innerhalb der Organisation wird als unerlässliche Voraussetzung für einen respektvolleren Umgang mit allen Bevölkerungsgruppen gesehen. Nur so kann aus der Perspektive des niederländischen Ansatzes der Mehrwert von Vielfalt sichtbar gemacht werden. Hervorhebenswert ist hier das Bestreben, die allochthonen Polizistinnen und Polizisten quasi als ‚Sauerteig‘ der Multikulturalisierung der Polizei einzusetzen, anstatt sie für besondere Zwecke zu verwenden. Zuweisungs- und Einteilungsprozesse nach dem Motto ‚Polizisten türkischer Herkunft kümmern sich um Eingewanderte aus der Türkei‘ werden vermieden. Allochthone Polizistinnen und Polizisten nehmen in erster Linie *allgemeine* Polizeiaufgaben wahr und haben keine dienstliche Sonderrolle. Gleichzeitig müssen sich autochthone Polizistinnen und Polizisten allerdings auch mit ‚allochthonen Themen‘ auseinander setzen. So wird versucht, die Herausbildung einer von Allochthonen besetzten besonderen ‚Ausländerpolizei‘ zu verhindern. Das ‚Publikum‘ – autochthon und allochthon – muss sich daran gewöhnen, in selbstverständlicher Weise sowohl von

autochthonen als auch von allochthonen Polizistinnen und Polizisten beraten, unterstützt, beschützt, ermahnt, korrigiert, zur Ordnung gerufen oder festgehalten zu werden.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen ‚Managing Diversity‘ – Ansätze und vor allem der differierenden Sichtweise, ob die Multikulturalisierung der Gesellschaft erwünscht sei, wird verständlich, dass die Polizeien in Deutschland mehr instrumentelle, auf direkte Einsatzmöglichkeiten orientierte Zwecke verfolgen. Vor der damit einhergehenden Gefahr, allochthone Polizisten unter der Perspektive von einseitigen Zuschreibungsprozessen wahrzunehmen und sie entlang entsprechender Einteilungsmuster einzusetzen, muss gewarnt werden. Damit würde einem Prozess der Einrichtung einer Sonderstellung Vorschub geleistet, und die interne Organisationskultur und die allgemeinen Umgangsweisen in der Organisation würden keinem Veränderungsdruck ausgesetzt.

Organisationsveränderungen sind auch auf eine lang- und mittelfristig angelegte Personalpolitik angewiesen. Die in Deutschland eher bescheidenen Zielsetzungen bei der Einstellung allochthoner Polizistinnen und Polizisten erklären, warum eine spezielle Personalpolitik für diese Zielgruppe selten vorkommt. Auffällig ist das Fehlen sämtlicher in den Niederlanden mittlerweile üblicher Instrumente des Human Resources Management (HRM),

wie Personalförderung und Organisationsentwicklung (OE), die darauf orientiert sind, aus der Polizei einen attraktiven Arbeitgeber auch für allochthone Polizistinnen und Polizisten zu machen. Um so wichtiger sind daher die in Deutschland in mehreren Bundesländern praktizierten Maßnahmen zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz durch Aus- und Fortbildung, um die Polizisten und Polizistinnen auf den Dienst in einer multikulturellen Gesellschaft vorzubereiten. Allerdings wird es nur dann möglich sein, hierdurch einen Beitrag zur Verbesserung der Professionalität der Polizei im Interkulturellen Bereich zu leisten, wenn die Seminar- und Trainingsmaßnahmen in den Polizeialltag integriert werden, sie methodisch die Falle der ‚klassischen Lehre‘ vermeiden – zu bevorzugen sind Learning-by-doing-Ansätze an der Stelle von Trichtermethoden und dialogische Verfahren anstatt Belehrungen – und inhaltlich auf kulturalisierende und ethnisierende Ausrichtungen verzichten. Dies wird jedoch nicht für eine nachhaltige Organisationsänderung ausreichen und wird auch nicht den Herausforderungen gerecht, wenn die deutsche Polizei für Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft attraktiver werden sollte und diese Gruppe künftig in größerem Ausmaß innerhalb der Organisation vertreten ist. Trainings können nicht isoliert von anderen Organisationsinterventionen eingesetzt werden. Solche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen müssen deshalb zusätzlich durch weitere Maßnahmen ergänzt werden wie Instrumente zur Förderung von allochthonen Kollegen (bspw. Management Development), Instrumente zur Änderung von Kultur und Umgangsformen (bspw. Verhaltenscodes für alle, eine Verhaltensanleitung für besondere (Konflikt-)Situationen, die Erweiterung der Cafeteria-Angebote für Muslime, alternative Arbeitszeitregelungen in Bezug auf moslemische Feiertage, Vertrauenspersonen, Beschwerdeausschuss) und last but not least das Training, die Fortbildung und die Schaffung von Anreizsystemen für Führungskräfte (Mitarbeiterzufriedenheitsmonitoring, Exit-Gespräche mit denjenigen, die die Polizei verlassen, Managementberichterstattung), weil

sie die tragenden Kräfte der Organisationsentwicklung sind.

### Quantitative Gesichtspunkte

Im Rahmen einer Mehrjahresplanung werden die Anteile von Allochthonen in der Bevölkerung in den jeweiligen niederländischen Polizeiregionen als Zielwerte für die Organisationsveränderung für die nächsten Jahre formuliert, indem sie in Form von konkreten, messbaren, zeitgebundenen und herausfordernden Kennzahlen präsentiert werden. Das Innenministerium und die regionalen Polizeibehörden treffen hierzu förmliche Vereinbarungen (Convenanten). Wenn diese ‚gentlemen's agreements‘ eingehalten werden, empfangen die Regionen einen finanziellen und/oder materiellen Bonus. Wenn die Zielsetzungen nicht erreicht werden, folgen klärende Gespräche, und die regionalen Polizeibehörden stehen vor der Aufgabe, das Scheitern zu erklären und konkrete Verbesserungspläne zu entwickeln.

In Deutschland fehlen Kennzahlen, die als Zielwerte fungieren könnten. Es ist zudem offenbar schwierig, geeignete Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft für die Polizeiarbeit zu interessieren. Auch sind wenige Versuche vorzufinden, die Praxis der Personalsuche und -auswahl so zu korrigieren, dass sich die Chancen dieser Gruppe bei der Einstellung verbessern bzw. die gleiche Ausgangslage hergestellt wird. Dies lässt vermuten, dass die Erhöhung des Anteils allochthoner Polizisten nur sehr langsam fortschreiten wird. Wenn es den Polizeien in Deutschland Ernst ist, kurz- und mittelfristig den Prozentsatz der eingestellten Polizistinnen und Polizisten ausländischer Herkunft zu erhöhen – und danach sieht es vielerorts aus, sofern die Aufmerksamkeit für dieses Thema in vielen Bundesländern als Indiz dafür genommen werden kann – sollte sie erstens messbare und herausfordernde Ziele formulieren und zweitens ihre Praxis der Personalsuche, Personalauswahl und Personalförderung flexibler gestalten, um die Zugangs- und Erfolgchancen für allochthone Bewerberinnen und Bewerber zu

verbessern. Ansätze dazu sind in verschiedenen Großstädten schon vorhanden (bspw. Vorschaltkurse, Anpassung des Testverfahrens).

### Vor- und Nachteile

Die niederländische Polizei hat seit dem Ende der 80er Jahre in sehr kurzer Zeit sehr viele allochthone Polizistinnen und Polizisten aufgenommen. Dafür hat sie einen Preis zahlen müssen: Es kam zu einer hohen Abbruchquote und vielen negativen Effekten (z.B. Negativbewertung durch autochthone Kolleginnen und Kollegen) der anfangs praktizierten Maßnahmen der positiven Diskriminierung. Die in Deutschland deutlich geringere Zahl der Polizistinnen und Polizisten ausländischer Herkunft dürfte dazu geführt haben, dass sie von ihren autochthonen Kolleginnen und Kollegen kaum als Bedrohung wahrgenommen werden. Außerdem werden die allochthonen Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland mit höheren Einstellungs Voraussetzungen, vor allem in Bezug auf die Sprachkenntnis, konfrontiert, als das in den Niederlanden der Fall war. Demzufolge scheint der Assimilationsgrad (hier sind Kommunikationsfähigkeiten gemeint) der allochthonen Polizistinnen und Polizisten in der deutschen Polizei – beispielsweise was die sprachlichen Fähigkeiten angeht – die Entwicklung von Problemen am Arbeitsplatz zwischen Allochthonen und Autochthonen abgebremst zu haben. Der ruhige, aber stetige Gang der deutschen Polizei in ihren Bemühungen, allochthone Polizistinnen und Polizisten einzustellen, vermeidet also viele spezifische Probleme, die mit dem viel ambitionierteren niederländischen Ansatz einher gehen. Eine Lehre, die aus der deutschen Praxis gezogen werden könnte, wäre, eine Diversifizierung der Polizei nur mit solchen Allochthonen voranzutreiben, die alle Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, und dabei mit einer geringeren Zahl von allochthonen Neueingestellten vorlieb zu nehmen. Eine massive Erhöhung des Anteils an allochthonen Polizistinnen und Polizisten in Deutschland dürfte in Zukunft auch die in den Niederlanden sichtbar gewordenen Gruppendyna-

mischen Nachteile (Vorurteile, fehlende Akzeptanz, Manifestation von mehr oder weniger subtilen Rassismen) mit sich bringen. Die deutschen Polizeien (als Organisationen) sollten sich aber auf Risiken bei der Einstellung allochthoner Polizistinnen und Polizisten einlassen. Es führt kein Weg daran vorbei, den Anteil der allochthonen Polizisten zu erhöhen, um dadurch eine adäquatere Widerspiegelung der Sozialstruktur zu erreichen. In allen Bereichen des Human Resources Management und der Organisationsentwicklung sollten entsprechende Maßnahmen getroffen werden. Aus den negativen Entwicklungen, die in den Niederlanden vor allem am Anfang zu sehen waren, können die deutschen Polizeien lernen, wie man es besser machen kann. Um keine Missverständnisse zu erzeugen: Es könnte der Eindruck erweckt werden, dass die Sonderstellung bei Personaleinstellung und -werbung in den Niederlanden eine Sonderstellung innerhalb der Organisation auslösen würde. Es entsteht aber folgende paradoxe Situation: Eine spezielle Personalpolitik gegenüber einer bestimmten Zielgruppe bedeutet keineswegs, dass diese Gruppe – einmal innerhalb der Organisati-

on – nur für besondere Aufgaben eingesetzt werden muss.

Der in den Niederlanden verwendete Top-Down-Ansatz ist mit Vor- und Nachteilen behaftet. Das Tempo liegt hoch. Der Top-Down-Ansatz ermöglicht einen ‚von oben‘ verordneten Prozess der Organisationsentwicklung, der über die oft unverbindlichen Maßnahmen der Aus-, Weiter- und Fortbildung hinausgeht. Die Führungskräfte sind für die Nachhaltigkeit von Organisationsänderungen die ausschlaggebende Garantie. In dem niederländischen Prozess der Organisationsentwicklung stehen sie im Zentrum der Aufmerksamkeit. Der deutsche Ansatz scheint in Maßnahmen der Aus- und Fortbildung stecken zu bleiben, die im Gesamtprozess der Organisation nicht verankert werden. Es entsteht der Eindruck, dass dieses Thema ‚nach unten‘ ‚wegdelegiert‘ wird.

### Empfehlungen

Der Anteil der allochthonen Polizistinnen und Polizisten ist in Deutschland sehr bescheiden und wird sich unter den heutigen Bedingungen nicht gra-

vierend verändern. Eine Lehre, die aus der niederländischen Praxis zu ziehen ist, bezieht sich auf die Organisationsentwicklung: Ein Mehr an Organisationsentwicklung scheint notwendig, um die Zahl der Polizistinnen und Polizisten mit allochthoner Herkunft zu vergrößern und um daran anschließend einen größeren Anteil allochthoner Polizistinnen und Polizisten mit weniger Problemen auffangen zu können und langfristig zu einem Erfolgsfaktor für die deutsche Polizei werden zu lassen. Die deutschen Polizeien sind aber auch vorgewarnt, weil aus den niederländischen Bemühungen hervorgeht, wie groß bei einem steigenden Anteil der allochthonen Polizisten die Wahrscheinlichkeit einer hohen Abbruchquote ist.

Jedoch hat der Top-Down-Ansatz als Nachteil, dass eine Diskrepanz zwischen der Management Cop-Culture<sup>13</sup> und der Street Cop-Culture entsteht. Auf Managerseite werden Vorstellungen (und oft auch Illusionen) entwickelt, die Verhältnisse innerhalb der Polizei werden aber vom ‚second code‘<sup>14</sup> der Street Cops bestimmt. Die Verankerung der Organisationsentwicklung in allen Organisationsebenen ist deshalb als zentraler Erfolgsfaktor zu betrachten.



# Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiaus- und -fortbildung in Rheinland-Pfalz: zwischen Handlungskompetenz und Einstellungswandel

SABINE JAKOBI

Interkulturelle Kompetenz als eine Facette von Sozialkompetenz zählt zu den Schlüsselqualifikationen von Polizeikräften in einer pluralistischen deutschen Gesellschaft. Vom Charakter her ist interkulturelle Kompetenz interdisziplinär angelegt: In der Theorie fundiert in Erkenntnissen der Politikwissenschaft, der Soziologie und der Psychologie zu Abläufen von Migration, zu Phänomenen von Gruppenprozessen und zur Wahrnehmung von Fremdheit und Vertrautem; in der Praxis befruchtet von Erfahrungen der verschiedenen Berufsangehörigen, an die sich Schulungsmaßnahmen richten.

In der rheinland-pfälzischen Polizei gab es schon früh Bestrebungen, interkulturelle Kompetenz systematisch und professionell in die Polizeibesuchung zu integrieren. So erarbeiteten Fachleute aus Polizei, Wissenschaft und Sozialarbeit gemeinsam mit der Ausländerbeauftragten des Landes im Februar 1995 Empfehlungen für ein Konzept „interkulturelles Kommunikationstraining“ für Polizeibeamtinnen und -beamte, das sowohl Trainingseinheiten als auch die Vermittlung landeskundlichen Hintergrundwissens beinhalten sollte. In den darauf folgenden Jahren wurden vor allem landeskundliche Seminare zu bestimmten Regionen oder Veranstaltungen über spezifische Minderheiten in der Fortbildung angeboten.

Seit 2002 wurde schrittweise damit begonnen, interkulturelle Kompetenz in den verschiedenen Bildungssparten

der Polizei Rheinland-Pfalz explizit als Lernfeld im Studiengebiet Soziale Verhaltenswissenschaften auszuweisen und gezielt zu vermitteln. Dabei erwies sich eine Besonderheit der rheinland-pfälzischen Polizei als besonders befruchtend für die Thematik. Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Polizei (FHöV – Fb Polizei), die für die Ausbildung der Polizeibeamtinnen und -beamten zuständig ist, und die Landespolizeischule Rheinland-Pfalz, die zentral für die Fortbildung zuständig ist, residieren unter einem Dach und werden z. T. von dem gleichen Personalkörper bedient. Erkenntnisse, die Dozentinnen und Dozenten aus Diskussionen mit berufserfahrenen Beamtinnen und Beamten zogen, konnten so in den Fachhochschulunterricht einfließen und ihn praxisbezogener machen, während andererseits lebensältere Kolleginnen und Kollegen sich den Erkenntnissen sozialwissenschaftlicher Disziplinen stellen mussten. Die folgenden Ausführungen sollen einen Einblick geben in die Konzeption der Unterrichtseinheit „Interkulturelle Kompetenz“ in der Aus- und Fortbildung und erste Erfahrungen damit resümieren.

Was verstehen wir unter interkultureller Kompetenz? Wir verstehen darunter die Fähigkeit, Anderes/Fremdes wahrzunehmen, auszuhalten und immer wieder neu differenziert bewerten zu können, also letztlich die Fähigkeit, Menschen in ihrer Verschiedenheit als Individuen zu würdigen.

Die Vermittlung von interkultureller

Kompetenz zielt daher in Aus- und Fortbildung

- auf eine Dekonstruktion der Kategorie Ausländerin/Ausländer („Ausländer sind Nicht-Deutsche – für was steht dieser abgrenzende Begriff denn inhaltlich?“),
- auf die Schaffung von Ambivalenz in der Wahrnehmung („Ausländer sind genauso unterschiedlich wie Deutsche auch unterschiedlich sind.“),
- auf die Schaffung von Verständnis für bestimmte Verhaltensweisen, die aus spezifischen Lebenslagen resultieren („Migration ist eine anstrengende Angelegenheit.“),
- auf die Wissensvermittlung zu einzelnen Kulturen („Was ist zum Beispiel privat und was ist öffentlich in einer bestimmten Kultur?“).

Zielgruppen dieser Wissensvermittlung sind die Polizeikommissarsanwärterinnen und -anwärter im Fachhochschulstudium, die berufserfahrenen Polizeibeamtinnen und -beamten in der Aufstiegsausbildung und Polizeibedienstete in Fortbildungsseminaren<sup>15</sup>.

Bisher wurden in den Unterrichtseinheiten die Formen des Informationsinputs, der Diskussion und der lösungsorientierten Gruppenarbeit gewählt. Trainingseinheiten konnten aus Ressourcengründen bisher nicht durchgeführt werden. Die beauftragten Dozentinnen und Dozenten sind Psychologinnen und Psychologen sowie Sozialwissenschaftlerinnen und Sozi-

alwissenschafter. In der Fortbildung werden zusätzlich noch Referentinnen und Referenten mit Migrationshintergrund eingesetzt. Der Umfang der Unterrichtseinheiten reicht von einem Stundensatz von 10 Lehrstunden im Fachhochschulstudium, über 18 Lehrstunden für die Aufstiegsausbildung zu zweitägigen Fortbildungsseminaren. In allen drei Bildungssparten lässt sich übrigens Interkulturalität als Einstieg gelungen demonstrieren an den im deutschen Südwesten typischen Reibereien zwischen Rheinland-Pfälzern und den armen „Gastarbeitern“ aus dem Saarland, die doch wenigstens zu leben wissen: Menschen, so ähnlich und doch „gaaanz anders“, wie die Rheinland-Pfälzer sagen.

Nach dieser Sensibilisierung und einer gezielten Erwartungsabfrage werden Informationen aus der Wahrnehmungs- und Vorurteilsforschung, aber auch der Migrationsforschung vermittelt oder wenn möglich gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeitet. Im kulturspezifischen Teil wird derzeit auf die polizeilichen Kontakte mit Spätaussiedlern aus der früheren Sowjetunion eingegangen und auf die Erfahrungen mit Balkanangehörigen, hier vor allem Albanern. Neben der Vermittlung von Wissen über Geschichte und Wertesysteme im Umfang von zwei bis vier Stunden je Kultur steht die Behandlung typischer Einsatzlagen, die als belastend wahrgenommen werden, im Vordergrund. Dieser so genannte „critical incident – Ansatz“ arbeitet handlungsanleitend Einsatzlagen auf und versucht, so die Handlungsoptionen der Polizistinnen und Polizisten zu vergrößern. Typische Einsatzlagen, die dabei von den Teilnehmenden immer wieder genannt werden, sind Durchsuchungen, Verkehrskontrollen und der Einsatz bei häuslicher Gewalt.

Welche Gefahren stehen bei der Vermittlung von interkultureller Kompetenz im Raum? Aus meiner Erfahrung haben Lehrkräfte in diesem Bereich mit zwei negativen Begleiterscheinungen zu kämpfen: Zum einen haben einige Polizeiangehörige Vorbehalte gegen dieses Thema, weil sie sich als lebensältere Beamtinnen oder Beamte „pädagogisiert“ sehen in dienstlichen Einsatzlagen, denen sie sich durchaus gewachsen fühlen. Manchmal fällt

auch das böse Wort von der „Entnazifizierung“, der Deutsche bis heute immer noch ausgesetzt würden. Verbunden damit ist oftmals die Fehlannahme, deutsche Polizisten sollten sich jetzt im Dienstalltag ausländischen Sitten und Gebräuchen anpassen und Sonderrechte an Ausländer vergeben. Personen mit solchen Vorbehalten verweisen dann häufig auf einzelne ausländische Freunde, mit denen sie wunderbar auskämen, als Nachweis ihrer grundsätzlichen Akzeptanz von Ausländern. Diese Vorgehensweise, die die Vorurteilsforschung „refencing“<sup>16</sup> nennt, kann dann gleich als Einstieg für die Diskussion über den Umgang mit Fremdheit genutzt werden.

Zum andern entsteht in solchen Seminaren manchmal ein unerwünschter Effekt, indem der Input von Wissen und ein erfolgreicher Perspektivenwechsel bei den Teilnehmenden Unsicherheit schaffen, wo vorher „falsche“ Selbstsicherheit herrschte. Oder wie ein Teilnehmer formulierte: „Mein Gott, wenn man erst mal weiß, was man alles falsch machen kann...“. Dies läuft natürlich konträr zur polizeilichen Sozialisation, die ja gerade darauf abzielt, Handlungssicherheit in polizeilichen Einsatzlagen zu schaffen und somit schnelle und korrekte Entscheidungen zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund ist entscheidend, am Ende einer Unterrichtseinheit „positiv anleitend“ zu schließen.

Bei diesen beiden Gefahren – Vorbehalte gegenüber dem Thema und der Effekt der unerwünschten Verunsicherung – lassen sich verschiedene Bewältigungsstrategien durch die eingesetzten Lehrkräfte anwenden:

1. Grundsätzlich sollen Teilnehmende nach einem bewährten pädagogischen Grundsatz dort abgeholt werden, wo sie (inhaltlich) stehen mit allen ihren Vorannahmen und mit ihrem Vorwissen. Dieser Startpunkt kann eingangs durch ein Brainstorming oder eine Kartenabfrage ermittelt werden. Von den Lehrkräften verlangt dies anschließend eine hohe Flexibilität in der Seminargestaltung und ein stark lernerzentriertes Vorgehen.

2. Lehrkräfte müssen negative Erfahrungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern akzeptieren und eben-

so die manchmal von ihnen gefühlte Sinnlosigkeit polizeilicher Einsätze in interkulturellen Kontexten.

3. Manche Reizwörter (wie interkulturelle Kompetenz!) sollten eingangs durch einen unverfänglicheren und weniger sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch ersetzt werden, wie z. B. Flexibilität im Umgang mit unterschiedlichen Lebensarten. Später können sie durchaus in die Unterrichtseinheit eingeführt werden.

4. Hilfreich wäre ein zusammengesetztes Team (Co-Teaching) der Lehrkräfte gemeinsam mit Polizeibeamtinnen und -beamten mit Auslandseinsatz Erfahrung oder mit Polizeikräften ausländischer Herkunft. Sie verbinden gewinnbringend eine Insider-Sicht von Polizei mit besonderem kulturellem Wissen.

5. Entscheidend für das Gelingen der Unterrichtseinheit ist vor allem, den konkreten Gewinn für den Dienstalltag deutlich zu machen. Dieser Gewinn besteht vor allem in einer größeren Sicherheit und Effizienz im Umgang mit bestimmten Ausländerinnen und Ausländern und einer verbesserten Eigensicherung. Ist für die Polizistinnen und Polizisten der berufliche Nutzen nachvollziehbar, steigt auch die Bereitschaft, sich stärker auf das Thema einzulassen und Verhaltensmuster und Wahrnehmungsroutinen zu hinterfragen.

Nicht zuletzt würde eine bessere Materialausstattung die Unterrichtstätigkeit erleichtern: Lehrkräfte schauen in Deutschland mit einem gewissen Neid auf den amerikanischen Raum, wo eine Fülle von Handbüchern, Unterrichtsvideos und ausgebildeten Trainern speziell für die Polizei die Ausbildung erleichtern.

Als Fazit bleibt festzustellen, dass interkulturelle Kompetenz ein Thema ist, das in der Polizei schwierig zu verankern ist. Angenommen wird es von den Teilnehmenden dann, wenn es Lehrkräften gelingt, den konkreten Gewinn für den Dienstalltag aufzuzeigen. Ansonsten wird das Thema als ein Luxusthema wahrgenommen, für das eigentlich bei der Fülle der polizeilichen Aufgaben keine Zeit bleibt.

# Vermittlung Interkultureller Kompetenz in der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst

KONRAD AICHINGER

## 1. Vorbemerkung

In Baden-Württemberg findet die Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst abschließend bei der Bereitschaftspolizei statt. Die Vorausbildung für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes, die ebenfalls bei der Bereitschaftspolizei durchgeführt wird, ist im Aufbau vergleichbar, so dass hierzu auf Ausführungen verzichtet werden kann. Die Ausbildung wurde Ende der 90'er Jahre sowohl inhaltlich als auch im methodisch/didaktischen Aufbau komplett überarbeitet. Wesentliches Element war und ist dabei die Kundenorientierung, d.h. der Ausbildungsinhalt orientiert sich am Anforderungsprofil eines Beamten<sup>17</sup> im Streifendienst. Für darüber hinausgehende Anforderungen werden bei der Akademie der Polizei Fortbildungen angeboten.

Bei der Ausbildung ist somit ein konsequent am „output“ orientierter Ansatz zu verfolgen. Die entscheidende Frage ist dabei: „Was muss der Beamte nach der Ausbildung können?“ Erst im zweiten Schritt sind dann Überlegungen über den Weg dorthin anzustellen.

Dieser Ansatz führte nicht nur zu Änderungen bei den Ausbildungsinhalten, sondern auch zu Änderungen der Ausbildungsarchitektur<sup>18</sup>. Das polizeiliche Einschreiten erfordert vernetztes Denken. Die Bereiche Recht, Taktik, Psychologie und Sachbearbeitung können nicht isoliert voneinander geschult werden, da dies nicht der Lebenswirklichkeit eines Polizeibeamten entspricht.

Die Ausbildung findet deshalb – abgesehen von den ersten sechs Monaten – in Leitthemen, Modulen und Bausteinen statt. In Handlungstrainings wird das zuvor Erlernte dann in der Gruppe so realitätsnah wie möglich geübt. Handlungssicherheit erhält der Beamte dann in den beiden Praktika im Polizeieinzeldienst, in denen der Auszubildende, unter Anleitung eines erfahrenen Praxisausbilders, sein Wissen unter Beweis stellen kann.

Die Ausbildung wurde von Beginn an evaluiert<sup>19</sup> und die Ergebnisse jeweils eingearbeitet. In den letzten Jahren durchliefen jährlich zwischen 500 und knapp 900 Beamte die Ausbildung.

## 2. Umsetzung in Bezug auf „Interkulturelle Kompetenz“

Vereinfacht und stark verkürzt ausgedrückt ist eines der Ziele der Ausbildung, dass der Beamte nach der Ausbildung im Streifendienst professionell mit Ausländern umgehen kann. Hierfür ist nicht nur kognitives Wissen, sondern auch Wollen und Können im Sinne sozialer Kompetenz erforderlich.

Im Einzelnen:

### *Personalauswahl*

In dem in Baden-Württemberg bei der für die Einstellung in den Polizeidienst angewandten strukturierten Interview ist zwar interkulturelle Kompetenz kein explizites Einstellungskriterium,

jedoch werden Fragen zur persönlichen Einstellung und dem Umgang mit anderen Menschen gestellt. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass bislang über 120 Ausländer<sup>20</sup> die Polizeiausbildung durchliefen.

### *In der Ausbildung*

Soziale Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation, die in unserer Ausbildung an mehreren Stellen gefördert wird. Sie bezieht sich nicht nur auf den Umgang mit Ausländern, sondern auch auf vielfältige andere Situationen der polizeilichen Arbeit<sup>21</sup>. Bereits im Grundkurs befindet sich deshalb im Fach Psychologie das Seminar „Soziales Verhaltenstraining“. Darüber hinaus wird in den vorgenannten Handlungstrainings das Verhalten des Beamten in einer konkreten Einschreitesituation von einem Psychologielehrer unter dem Blickwinkel der Sozialkompetenz begutachtet und bewertet. Parallel hierzu beleuchten Vertreter der christlichen Kirchen als Lehrer im Fach Berufsethik den Umgang mit Randgruppen der Gesellschaft unter ethischen Aspekten. In der Fremdsprachenausbildung werden von den Lehrern gezielt nicht nur sprachliche Inhalte, sondern auch kulturelle Unterschiede und Besonderheiten vermittelt.

Herauszuheben sind die Bausteine „ausländische Mitbürger“ und „Asyl“ im Abschlusskurs. Wie eingangs erwähnt, werden hier die mit diesen Themen zusammenhängenden Fragen aus rechtlicher, taktischer, psychologischer

sowie aus Sicht der Sachbearbeitung gelehrt und geübt.

Die Erfahrungen bei dieser Art der Wissensvermittlung sind sehr positiv. Die „Sinnfrage“ stellte sich nach den Ergebnissen der Evaluation der Ausbildung zu keinem Zeitpunkt.

### In der Fortbildung

Aus dem Bereich der Fortbildung sind als Maßnahmen, die die Stärkung der interkulturellen Kompetenz zum Ziel haben, in erster Linie zu nennen:

- Auf Grund der geografischen Lage besteht in Baden-Württemberg ein besonderer Bedarf an Sprachseminaren in Französisch. Diese werden bei der Bereitschaftspolizei durchgeführt und sind bewusst nicht nur auf die reine Verbesserung der Sprachkenntnisse angelegt. Sowohl durch die zu behandelnden Themen, als auch durch die Seminarzusammensetzung (je ein deutscher und französischer Polizeibeamter als Lernteam) wird die Vermittlung interkultureller Kompetenz gefördert. Ergänzt wird dies durch Austauschmaßnahmen mit französischen Polizeien.
- Durch Englischschulungen soll die

Sprachkompetenz erhöht werden, um mit Angehörigen fremder Kulturen leichter kommunizieren zu können.

- Im Lehrgang zum Erwerb der Fachhochschulreife ist der Erwerb interkultureller Kompetenz sowohl in den Sprachfächern als auch in Geschichte und politischer Bildung Lehrinhalt.
- Als eigenständige Fortbildungsprodukte werden in Baden-Württemberg Seminare, wie z. B. „Umgang mit Ausländern“ angeboten. In diesen 5-tägigen Seminaren dreht es sich um Wertvorstellungen und Besonderheiten anderer Kulturen und um Handlungshilfen im Umgang mit ethnischen Minderheiten. Die Teilnehmer sollen dabei die Besonderheiten fremder, in Deutschland vertretener Kulturen erfahren und die daraus entstehenden polizeilichen Problemstellungen und Lösungsansätze erkennen.

Die ebenfalls 5-tägigen Seminare „Polizei und Minderheiten“ haben die Entstehung und (Lebens-) Bedingungen von Minderheiten zum Thema. Es dreht sich um Ursachen von Gewalt, Extremismus und Fremdenfeindlichkeit. Die Teilnehmer sollen hierfür sensibilisiert und zur

Reflexion über das eigene Rollenverhalten angeregt werden.

### 3. Schlussbemerkung

Die Frage, ob in der Ausbildung „genug“ für die Vermittlung interkultureller Kompetenz getan wird, ist nicht zu beantworten. Auch bei vielen anderen Themen wird begründet und nachvollziehbar der Wunsch nach mehr, länger und intensiver artikuliert. Selbst wenn die Ausbildungszeit verlängert werden würde, ist damit das „genug“ noch nicht beantwortet. Man muss die Bedeutung des Themas im Kontext zu anderen ebenfalls wichtigen Themen der Ausbildung sehen. Hier denke ich, ist die Vermittlung interkultureller Kompetenz gut positioniert.

Eine andere Frage ist das „wie“ der Vermittlung. Hier mag es einen Wettstreit zwischen kompakten, in sich abgeschlossenen Seminaren mit scharfem thematischem Fokus und einem breiteren modularen Ansatz geben.

Bei der Ausbildung in Baden-Württemberg hat man sich für die zweite Variante entschieden, da sie besser in die gesamte Aus- und Fortbildungsarchitektur passt. Welcher Ansatz besser ist, wäre zu diskutieren.



© Martin Siegert

# Die Antidiskriminierungsarbeit des Amts für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (AmkA)

## Das Frankfurter Modellprojekt »Polizei und Migranten/innen im Dialog«

Dr. AKLI KEBAILI

### 1. Einleitung

Die Bemühungen der Stadt Frankfurt am Main, das Zusammenleben zwischen Deutschen und Nichtdeutschen und allgemein zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Glauben, Sprache usw. zu verbessern, hat lange Tradition:

1989 wurde das Amt für multikulturelle Angelegenheiten mit der Aufgabe eingerichtet, das konstruktive Zusammenleben der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu fördern und ihre Integration zu unterstützen.

1990 verfasst der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main anlässlich des Antirassismustages der Vereinten Nationen (am 21. März) eine „Frankfurter Erklärung zu Rassismus und Antisemitismus“. Diese wurde durch einen Beschluss des Magistrats der Stadt Frankfurt am Main im August 2002 erneuert. In der Erklärung heißt es u. a.:

*„Der Ausländeranteil in Frankfurt ist der höchste der Bundesrepublik – gerade deswegen muss es eine vorrangige Aufgabe der Stadt sein, exemplarisch allen Anzeichen von Xenophobie entgegenzutreten und ihr den Boden zu entziehen. Jede Form der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religionszugehörigkeit und Nationalität verstößt gegen das Prinzip der Menschenwürde und der Gleichheit und ist unvereinbar mit jenen kulturellen, rechtlichen und politischen Tradition, die in der Erklärung der Menschenrechte bindend kodifiziert sind. Eine zivile Gesellschaft kann Fremdenfeindlichkeit nicht dulden.“*

1993 erweiterte die Stadt die Aufgaben des AmkA durch einen Magistratsbeschluss als Antidiskriminierungsstelle. Es hat die Aufgabe, Aufklärungsarbeit für Toleranz in der Stadt zu leisten. Gleichzeitig soll es Beschwerden wegen diskriminierendem Verhalten in der Stadtverwaltung bearbeiten und nach Lösungen suchen.

Um die Antidiskriminierungsarbeit auf eine wirksamere Grundlage zu stellen, folgten die politischen Entscheidungsträger der Stadt Frankfurt am Main einer Anregung der Kommunalen Ausländer/innenvertretung Frankfurt am Main (KAV), eine die städtischen Behörden verpflichtende Antidiskriminierungsrichtlinie (ADR) zu beschließen und umzusetzen.

2003 beschließt die Stadtverordnetenversammlung eine Antidiskriminierungsrichtlinie für die Ämter und Betriebe der Stadtverwaltung Frankfurt am Main.

2004 beschließt die Stadtverordnetenversammlung eine Kampagne zur Bekanntmachung der Antidiskriminierungsrichtlinie. Zielgruppen bei der Bekanntmachung der ADR sind in erster Linie Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung, aber auch die Migranten/innen.

### 2. „Polizei und Migranten/innen im Dialog“

Ein Modellprojekt des Amts für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main

#### *Die Bedeutung des Projektes*

Die Polizei in Großstädten wird regelmäßig mit einer wachsenden Multikulturalität der Einwohnerschaft konfrontiert. Die Anforderungen an die polizeiliche Arbeit im Umgang mit dieser Vielfalt sind damit sehr gestiegen. Fähigkeiten zur Stressbewältigung und eine hohe soziale und interkulturelle Kompetenz sind dabei ebenso erforderlich wie Kenntnisse über Ursachen von Migration und Flucht.

Auch bei Migranten/innen herrscht Unkenntnis in Bezug auf die Rolle, Struktur, Aufgaben und Hilfsmöglichkeiten einer Polizei in einem Rechtsstaat.

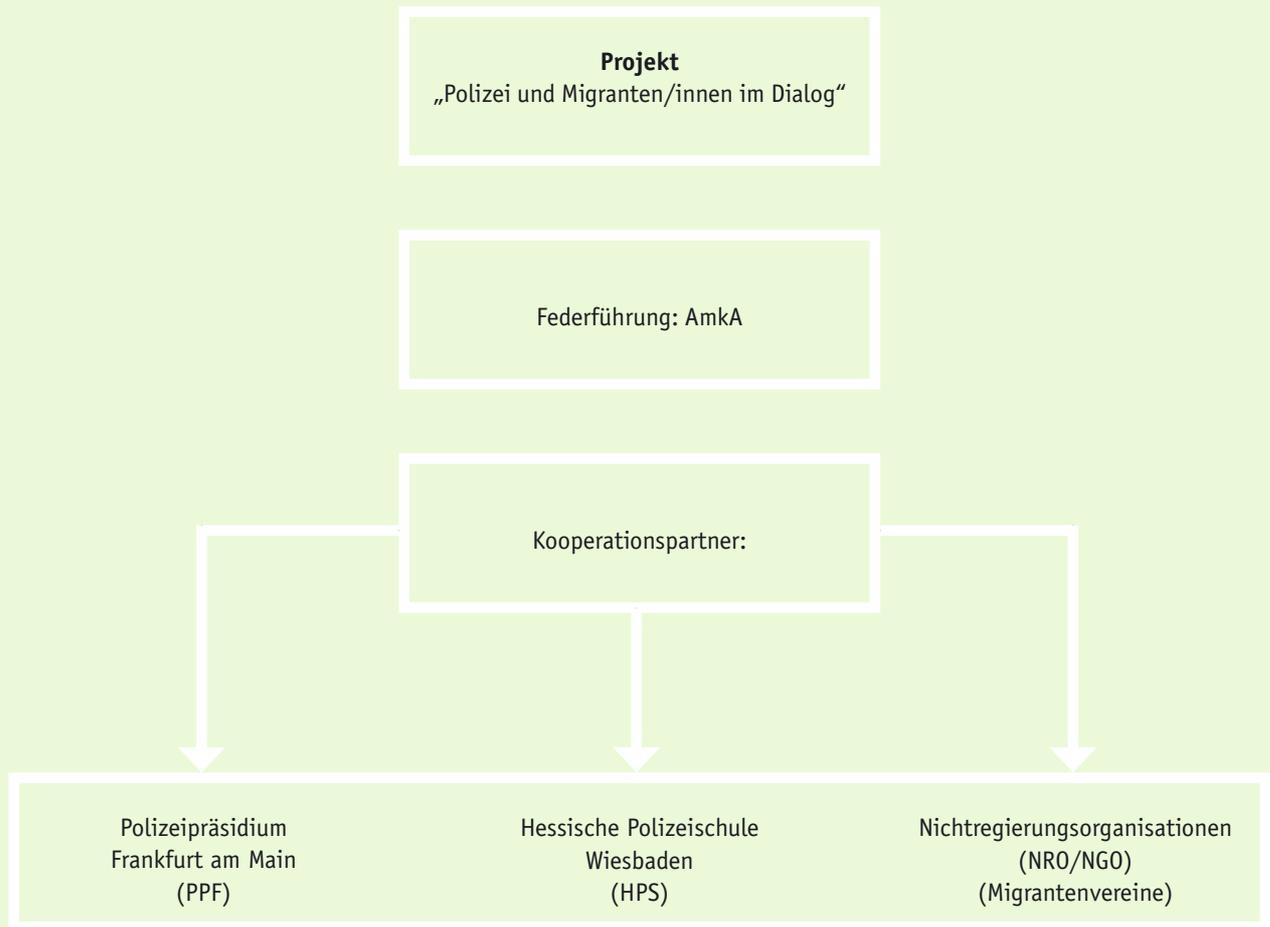
Eine bessere Verständigung und Vermittlungsarbeit wird deshalb von beiden Seiten für sehr wichtig gehalten. Aus diesem Grund wollen Vertreter/innen von Migrantenvereinen nicht nur verstehen lernen, sondern im Rahmen ihrer Arbeit als Multiplikatoren auch mehr sachliche Informationen über die Struktur und über die Arbeit der Polizei weitergeben.

#### *Ziel des Projektes*

Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main versucht deshalb als Vermittler, Polizei und Nichtregierungsorganisationen (NRO) in einen Prozess der gegenseitigen Annäherung zu bringen.

Ziel des Projektes „Polizei und Migranten/innen im Dialog“ ist es, ein besse-

## Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (AmkA):



res Verständnis zwischen Migranten/innen und der Polizei herzustellen und gegenseitige Vorbehalte abzubauen. Um dies zu fördern, hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, beide Seiten zunächst über das jeweilige Selbstverständnis und die Aufgaben zu informieren und zu sensibilisieren und damit für eine handlungsorientierte Begegnung vorzubereiten. Ferner sollen durch die gewonnenen Kenntnisse und Einsichten über die soziale und kulturelle Vielfalt die interkulturelle Kommunikation verbessert und Diskriminierung verhindert werden.

Zielgruppe des Projektes sind nicht nur Migranten/innen, sondern auch Deutsche, die sich in ihrer Vereinsarbeit mit dem Thema „Migration“ beschäftigen.

### *Kooperationspartner*

Das AmkA hat als Projektträger die Projektleitung inne. Kooperationspartner sind:

- Das Polizeipräsidium Frankfurt am Main mit Unterstützung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport, Wiesbaden
- Die Ausländerbeauftragte der Frankfurter Polizei
- Die Hessische Polizeischule Wiesbaden
- Nichtregierungsorganisationen (Migrantenvereine sowie Antirassismusinitiativen)
- Trainerinnen des Vereins „Eine Welt der Vielfalt“, Berlin

### *Durchführung von Trainingsmaßnahmen und Begegnungen*

Beauftragt für die Trainings der Begegnungsseminare ist der Verein „Eine Welt der Vielfalt“ in Berlin. Die Seminare werden sehr stark an den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen orientiert und zeichnen sich durch hohe Flexibilität der Trainerinnen aus. Ziel der Trainings ist neben dem Erwerb von Sachkenntnissen über Migrationsfragen die Schärfung der Sensibilität für die jeweilige Lage des anderen, das Verständnis von Rollenverhalten sowie das Erkennen von Vorurteilen. Zudem soll die Bereitschaft, differenzierte Erfahrungen an die eigene Gruppe weiter zu geben, gefördert werden. Das



Ergebnis soll handlungsorientiert sein und für die praktische Alltagsarbeit der Polizei nutzbar gemacht werden.

Zur Umsetzung dieser Ziele werden zurzeit folgende Maßnahmen durchgeführt:

#### *Workshops mit der Polizei*

Ganztägige Workshops mit Polizeibeamten/innen aus verschiedenen Revieren und Dienststellen und einem gemischten Moderationsteam (Deutsche und Migranten/innen).

Inhalte der Veranstaltungen sind die Vermittlung von Informationen über Migrationsfragen, kulturelle Differenz und interkulturelle Kommunikation,

Reflektionen über Vorurteile und Diskriminierung sowie die Aufarbeitung von eigenen negativen Erfahrungen im Umgang mit ausländischen Straftätern. Die Workshops sollen handlungs- und praxisorientierte Anregungen vermitteln.

Im Rahmen dieser Workshops werden Migranten/innen eingeladen; diese berichten über ihre Erfahrungen in Deutschland mit der Polizei.

#### *Workshops mit Vertreter/innen von Nichtregierungsorganisationen (NRO/NGO)*

Im Rahmen dieser Workshops werden die Teilnehmer/innen u.a. über die Aufgaben und Arbeit der Polizei informiert. Sie lernen eigene Einstellungen gegenüber Behörden und Polizei des Aufnahmelandes kritisch zu hinterfragen, eigene Vorstellungen zu überprüfen, aber auch negative Erlebnisse im Umgang mit der Polizei zu besprechen und zu bearbeiten.

Die Teilnehmer/innen haben bei der Durchführung der Workshops die Möglichkeit, Fragen an einen Polizeibeamten zu stellen, der über die Struktur und die Arbeit der Polizei im Rahmen des Workshops referiert.

Beide Workshops, sowohl jene mit der Polizei als auch jene mit den NRO, werden als Vorbereitungsarbeit für die Begegnungsseminare in der Hessischen Polizeischule (HPS) betrachtet.

#### *Begegnungsseminare in der Hessischen Polizeischule in Wiesbaden*

Diese Seminare dauern zwischen drei und vier Tage. Sie sollen entweder eine Fortsetzung der Seminararbeit oder der jeweilige Höhepunkt des Projektes in einem Jahr sein, weil sie die Teilnehmer/innen der verschiedenen Workshops mit der Polizei und NRO zusammenführen.

Die Moderation (Training) wird von qualifizierten Fachkräften, unter anderem auch von Angehörigen von Minderheiten, durchgeführt. Folgende Ziele bzw. Inhalte werden u. a. berücksichtigt:

- Kennen lernen und Kontaktaufnahme auf persönlicher Ebene

- Schaffung einer Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen
- Erfahrungsaustausch über Erlebnisse im Alltag
- Reflexion der Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich Rolle und Ziele der jeweiligen Seite
- Austausch über Motive und Mitarbeit im Projekt
- Verständnis für die Rolle und die Arbeit der anderen
- Sensibler Umgang mit kulturellen Unterschieden und Vielfalt
- Erkennen von eigenen Vorurteilen und der Wirkungsweise von Diskriminierung
- Handlungsorientierte Hilfen für den Alltag der Polizei
- Abbau von Ängsten und Verunsicherungen bei Zuwanderern
- Erweiterung des Handlungsspielraums
- Impulse für Kooperationsmöglichkeiten

#### *Trainingsmethoden*

- Kleingruppenarbeit
- Wissensvermittlung
- Impulsreferate und Diskussionen
- Erfahrungsanalyse
- Fallbeispiele
- Rollenspiele

#### *Stammtisch*

Aus den Begegnungen der vergangenen zwei Jahre hat sich ein „Stammtisch“ entwickelt. Dieser wurde von einer Polizeibeamtin initiiert. Hier treffen sich Migrantenvorteiler/innen und Polizisten in ihrer Freizeit und in einer lockeren Atmosphäre.

Ziel des Stammtisches ist es, die Kontakte zwischen Teilnehmer/innen zu pflegen bzw. zu vertiefen. An dem Stammtisch können im Prinzip nur Teilnehmer/innen der Workshops teilnehmen, weitere Gäste sind aber zugelassen.

### **3. Zwischenbilanz (Bewertung des Projektes)**

#### *Positive Aspekte*

Das Ergebnis des Projektes kann als Erfolg bewertet werden.

Innerhalb von zehn Jahren (1994 bis 2003) konnten ca. 800 Polizeibeamte/innen an Veranstaltungen (Workshops) teilnehmen. Es wurden außerdem 5 Begegnungsseminare in der Hessischen Polizeischule (HPS) durchgeführt, in denen Polizeibeamte/innen und Vertreter von Migrantinnen/NRO intensiv und konstruktiv über Kommunikationsprobleme aber auch über konkrete Konfliktbeispiele diskutiert haben. (Teilgenommen haben insgesamt über 100 Polizeibeamte/innen und Vertreter/innen von NRO (meistens Migrantinnen/innen) Darüber hinaus wurden 13 Seminare/Workshops und Informationsgespräche allein mit NRO durchgeführt.

Der Stammtisch „Polizei und Migrantinnen/innen im Dialog“ wurde fünf Mal organisiert. Dieser soll in Zukunft regelmäßig organisiert werden.

Festzustellen ist, dass die im Seminar beteiligten Polizeibeamten/innen ein Interesse gezeigt haben, sich über verschiedene Kulturen zu informieren, damit sie ihre Arbeit in einer komplizierteren multikulturellen Gesellschaft professioneller ausüben können.

Für die Migrantinnen/innen war das Projekt ebenfalls eine Gelegenheit, die Arbeit der Polizei kennen zu lernen. Sie haben somit ihre Vorurteile – z. B. die Polizei ist ausländerfeindlich – revidieren können.

Ebenfalls als sinnvoll erweisen könnte sich, dass auf Migrationsfragen spezialisierte, ausgebildete Personen als Ansprechpartner/innen in den einzelnen Polizeirevieren der jeweiligen Stadt zur Verfügung stehen. Konkrete Beispiele belegen diese positive Entwicklung.

Die Seminare haben bei den Teilnehmern/innen zu Nachdenklichkeit und Empathie geführt und sind insgesamt dazu angetan, Einstellungsveränderungen zu befördern.

Das Projekt wurde von den Beteiligten als sehr erfolgreich eingestuft.

#### *Die Methode*

Der Modellversuch, den beiden Gruppen „Polizeibeamte/innen“ und „Vertreter/innen der NRO“ zunächst voneinander getrennt ein „Bearbeitungs- und

Lernangebot“ zu machen, war sehr erfolgreich. Daran sollte festgehalten werden.

#### *Partnerschaften*

Die Zusammenarbeit mit allen Kooperationspartnern (Polizeipräsidium Frankfurt am Main, Ausländerbeauftragte im Polizeipräsidium Frankfurt am Main; Hessische Polizeischule, Trainerinnen von „Eine Welt der Vielfalt“ Berlin, und verschiedene Nichtregierungsorganisationen – vor allem Migrantinnenvereine) kann als sinnvoll, konstruktiv und problemlos bezeichnet werden.

Eine weitere Verbreitung des Projektes erfolgte durch die Publikation, die das AmkA hergestellt hat. Von dieser Publikation wurde mehr als 3000 Exemplare verteilt, vor allem an Polizei und Migrantinnen/innen. Auch im Internet-Auftritt des AmkA wird das Projekt vorgestellt.

#### *4. Schwierigkeiten bei der Durchführung des Projekts*

##### *Das Verhältnis zwischen der Polizei und Migrantinnen/innen*

Die Haltung von Migrantinnen/innen gegenüber der Polizei kann man als zwiespältig bezeichnen.

Einerseits existiert eine psychologische Barriere zwischen ihnen und der Polizei, d.h. man hat Angst von der eigenen Gruppe als Spion der Polizei abgestempelt zu werden. Die Vorurteile gegenüber der Polizei stehen im Widerspruch zu dem Wunsch vieler Migrantinnen/innen eben diese Polizei (Polizeibeamten/innen) als Ordnungshüter kennen zu lernen. Ansprechpartner bei der Polizei zu haben verspricht zudem, bei der Lösung bestimmter Probleme hilfreich zu sein, so ist z. B. ein guter Kontakt zum Polizeirevier für die Vereinsarbeit von Nutzen. Letztendlich ist das Interesse, mit der Polizei in Kontakt zu kommen, trotz o. g. Probleme vorhanden.

Die Polizei ihrerseits hat ein ähnliches Problem, mit den „Ausländern“ in Kontakt zu kommen: „Als Polizeibeamter muss man alle Menschen gleich behan-

deln“; „wir brauchen uns nicht über andere Kulturen zu informieren. Wir setzen nur das bestehende Gesetz um“, betonen einige Polizeibeamte/innen. Von ihnen zu erwarten, sich über verschiedene Ausländergruppen oder Kulturen zu informieren, wirkt bei manchen Teilnehmerinnen/innen als eine Unterstellung oder Kritik an ihrer Arbeit, evtl. wird sie als Vorwurf von Ausländerfeindlichkeit wahrgenommen.

Die Probleme, die die Polizei mit bestimmten ausländischen Gruppen hat, sind oft Kommunikationsprobleme, die auf verschiedene Mentalitäten zurückzuführen sind. Diese für sie unverständlichen Verhaltensweisen bereiten der Polizei, neben den „normalen“ Konflikten im Polizeialltag, zusätzliche Schwierigkeiten. Insofern sind viele Polizeibeamte/innen interessiert, zumindest Informationen über verschiedene Verhaltensweisen der Ausländer zu bekommen. Diese können eine Hilfe für eine professionellere Ausübung ihrer Tätigkeit in einer komplizierten multikulturellen Gesellschaft sein.

Das Interesse, Ausländer kennen zu lernen ist deshalb auch bei Polizistinnen/innen vorhanden. Bei den Polizeibeamten/innen besteht jedoch die Sorge, dass die „Ausländer“ zu hohe Erwartungen hegen, denen sie nicht gerecht werden können.

##### *Die Schwierigkeit, die Nichtregierungsorganisationen (NRO) zur Teilnahme an dem Projekt zu motivieren*

Das größte Problem bei der Durchführung des o. g. Projekts ist die Motivierung der NRO für eine aktive Teilnahme.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es sehr schwierig ist, interessierte Personen zu erreichen und zu motivieren. Die meisten Vereine haben keine Räume. Die Vereinsadressen sind entweder Postfächer und werden nicht regelmäßig gelehrt oder es sind Privatadressen von Mitgliedern. Im Fall der Abwesenheit dieser Personen erfahren in der Regel andere Vereinsmitglieder nicht oder erst später von den Einladungen. So mussten wir per Brief, per Fax oder per Emails Einladungen an mehrere Adressen schicken. Oft ist es schwierig, einen Ansprechpartner in dem Verein

für das Projekt zu finden. Vereinbarungen werden oft vergessen.

Als mögliche Ursachen für die Unverbindlichkeit der NRO könnte folgendes in Betracht kommen:

1. Fehlende Infrastruktur (Büroräume).
2. Die Teilnahme ist ehrenamtlich.
3. Vereinstätigkeit in der Freizeit.
4. Die Dauer des Begegnungsseminars (drei bis vier Tage) ist relativ lang.
5. Die Entfernung des Ortes (Wiesbaden) für die Veranstaltung der Begegnungsseminare.

## 5. Verbesserungsmaßnahmen

Um eine bessere Motivierung der Vertreter/innen der NRO zu erreichen, wurden immer wieder (bei Informationsgesprächen, aber auch in Gesprächen mit möglicherweise interessierten Personen) folgende Vorteile, an dem Projekt aktiv teilzunehmen, hervorgehoben:

1. Die Möglichkeit zu haben, die Arbeit des eigenen Vereines (oder auch das persönliche soziale Engagement für die eigene Kulturzugehörigkeit

und Völkerverständigung) der Polizei, dem AmKA und anderen NRO darzustellen.

2. Einen Überblick über die Struktur der Polizei und deren Arbeit zu gewinnen.
3. Ansprechpartner in den Polizeirevieren zu gewinnen.
4. Eine Vermittlungsrolle zwischen eigenen Landsleuten und der Polizei zu übernehmen (Expertenarbeit im Bereich der interkulturellen Kommunikation). Sie können dabei als Multiplikatoren dienen, oder aber auch eine spezifische Expertenrolle einnehmen.
5. Die Teilnahme an den Seminaren ist kostenlos.
6. Fahrtkosten werden erstattet.
7. Für die Vorstellung der Arbeit des jeweiligen Vereines im Rahmen des Begegnungsseminars in der HPS-Wiesbaden wird eine Aufwandentschädigung gewährt.
8. Für die Teilnahme wird eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt.

## 6. Ausblick

Die Durchführung dieses Projekts kann neben dem gemeinsamen Ler-

nen im Umgang mit Vielfalt darin bestehen, dass die Multiplikatoren, die bei den Begegnungen Erfahrungen gesammelt haben, diese sowohl in der praktischen Arbeit als auch bei zukünftigen Veranstaltungen oder bei anderen Aktivitäten weitergeben. Angedacht wurde z. B. die noch systematischere Durchführung von Begegnungen zwischen geschulten Vertretern von Migrantengruppen und Polizeibeamten sowie vermehrt Veranstaltungen in Vereinen zu organisieren.

Ein wichtiger Bestandteil der Begegnungen ist, die konkreten Erfahrungen auf beiden Seiten zu nutzen, um gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Die gegenseitige Akzeptanz und die Bereitschaft, im unkonventionellen Rahmen weiter miteinander im Kontakt zu bleiben und anstehende Probleme zu besprechen, hat zu der Idee des gemeinsamen „Stammtischs“ geführt. Auf diese Weise kann man sich entspannen und außerhalb von Arbeitszwängen fühlen, was wichtig ist, um sich aufeinander einzulassen.

Langfristig soll sich eine selbstständige eigenverantwortliche Kooperation zwischen Polizei und Migrantenvertretern herausbilden.



© Martin Siegert

## Gemeinsame Abschlussklärung der Teilnehmenden:

*Rollenspiele in  
einem Workshop  
mit Migranten/  
innen*



Zu einem Seminar an der Hessischen Polizeischule mit dem Thema „Polizei und Migrantinnen und Migranten im Dialog“ trafen sich Polizeibeamte verschiedener Dienststellen sowie Migrantinnen und Migranten von ausländischen Vereinen und Vertreter von Ausländerbeiräten.

Wir haben erkannt, dass die Polizei, sensibilisiert durch in der Vergangenheit aufgetretene Konflikte, oftmals den ausländischen Bürgern misstrau-

isch gegenübersteht, und dass Migrantinnen und Migranten oft die Polizei mit den wirklichen Entscheidungsträgern verwechseln und sich als Diskriminierungsopfer fühlen.

Ein konstruktiver Dialog wird somit erschwert. Beiderseits bestehende Vorbehalte sowie negative und schmerzliche Erfahrungen tragen dazu bei, dass ein mit Vorurteilen behaftetes Bild entsteht und sich verfestigt.

Vorschriften müssen klar und interpreta-

tionsfrei formuliert und für Migranten und Migrantinnen verständlich und nachvollziehbar sein.

Gegenseitiges kennen lernen und persönliche Kontakte sind unabdingbare Voraussetzung zur Förderung des Vertrauens und eines konstruktiven Miteinanders. Begegnungen, wie sie in unserem Seminar stattfanden, tragen entscheidend dazu bei.

(Wiesbaden, den 2. Oktober 2002)

*Stammtisch  
„Polizei und  
Migrant/innen“.*

*Gäste:  
Polizeipräsident  
Weiss-Bollandt  
und die  
Leiterin des  
Amtes für  
multikulturelle  
Angelegenheiten  
Nagel.*



© AmKA (2)

# Berliner Polizei – Partner interkultureller Projekte

## Multiethnizität – Chance und Herausforderung zugleich

### HAROLD SELOWSKI

Berlin ist mit rund 444.000 melde-rechtlich registrierten Nichtdeutschen eine Stadt der Multiethnizität. Diese Vielfalt bereichert die Stadt, führt zu Aufgeschlossenheit in den verschiedenen Lebensbereichen und fördert dringend benötigte Entwicklungspotenziale und Talente, birgt jedoch auch eine Reihe von Konfliktmöglichkeiten, mit denen sich die Polizei auseinander zu setzen hat.

Der bisher überwiegende Konsens für einen toleranten Umgang miteinander und die gegenseitige Akzeptanz nehmen in Folge der für viele enger werdenden materiellen Spielräume sowie sozialer Desintegration ab. Fremdenfeindlichkeit, insbesondere durch Ethnisierung von an sich sozialen Konflikten hervorgerufen, und eine sich abzeichnende Entstehung von Parallelgesellschaften sind die Folge. Gesellschaftlicher Ausgrenzung nationaler und religiöser Minderheiten einerseits, aber auch selbst gewählter Separation andererseits ist mit geeigneten Mitteln entgegenzutreten.

Hinzu kommt ein verstärktes Sicherheitsbedürfnis der Bevölkerung, die sich u. a. durch die überproportionale hohe „importierte“ Kriminalität nicht-deutscher Tatverdächtiger seit dem Fall des „Eisernen Vorhanges“ sowie von Gruppengewalt Jugendlicher mit Migrationshintergrund in einigen Stadtquartieren bedroht sieht. Gleichzeitig nehmen interethnische Konflikte zu, die in Deutschland ausgetragen werden. Eine weitere, nicht unerhebliche

Verunsicherung im Hinblick auf die innere Sicherheit macht sich in jüngster Zeit durch die menschenverachtenden Anschläge fanatisch – islamistischer Terroristen und ihren Folgewirkungen bemerkbar, zumal die Spuren der Ermittlungsergebnisse über die Täter und ihre Hintermänner nicht selten nach Deutschland weisen.

Aufgabe zukünftiger präventiver Polizeiarbeit in Berlin wird es sein, keinem „Kampf der Kulturen“ das Wort zu reden, sondern wichtiger denn je ist die Führung eines „Kampfes um Kultur“ – um die trotz aller Verschiedenheit gemeinsamen Werte der unveräußerlichen Menschenrechte und der Demokratie, wie sie im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert sind.

### Aufgabenstellung für die politische Bildungsarbeit der Berliner Polizei

Die Berliner Polizei ist sich der professionellen Bewältigung ihrer Aufgaben im Hinblick auf die interkulturelle Kompetenz und Öffnung der Verwaltung bewusst. Sie sieht hierin ein Gestaltungsfeld bürgernahen und kompetenten Handelns, um den Integrationsanstrengungen im täglichen Kontakt mit Zuwanderern in der Stadt gerecht zu werden. In Prozessen der Mitarbeiterqualifizierung und Organisationsentwicklung im Polizeidienst kommt dem Verständnis kultureller Zusam-

menhänge und interkultureller Kommunikation gerade in Stadtquartieren mit entsprechendem Migrantenanteil ein hoher Stellenwert zu.

Dem entspricht die Vermittlung praxisnahen Methodenwissens über Konfliktmanagement und Interkulturalität zur adäquaten polizeilichen Aufgabenerfüllung in multiethnischen sozialen Räumen.

Die kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Büro des Integrationsbeauftragten des Senats, den Integrationsbeauftragten der Bezirke, von Nichtregierungsorganisationen sowie Vertretern von Migrantenvereinen und -initiativen wurde weiter vorangebracht, Konzepte erarbeitet und umgesetzt.

Interkulturelle Bildung als fachübergreifendes Vermittlungsprinzip soll das Bewusstsein für die Aneignung interkultureller Kompetenz in der Aus- und Fortbildung von Polizeibeamten vertiefen. Der damit verbundene Handlungs- und Alltagsbezug stellt einen Bestandteil interkultureller Öffnung der Behörde dar und trägt zu verbesserten Kooperationsbeziehungen zwischen Polizei und Migranten bei.

### Interkulturelle Kompetenz – mehr als bloßes Lernwissen

Heute hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein ausschließlich kognitiver Wissenserwerb und eine bloße Aneignung

nung von Lernstoff im Ausbildungsbe- reich nicht mehr ausreichend sind, um den polizeilichen Herausforderungen der Praxis adäquat begegnen zu kön- nen. Zusätzlich bedarf es des Erwerbs von „sozialer Kompetenz“, zu der gera- de in Berlin, das durch seine Haupt- stadtfunction noch multiethnischer wird, ein gerüttelt Maß an „interkul- tureller Kompetenz“ gehört. Diese per- sönlichen Befähigungen, für die es ke- ine patentierten Problemlösungsrezepte geben kann und die auch kommunika- tive Fertigkeiten, Empathie und eine Identifikation mit den Grundwerten unseres demokratischen Rechtsstaates involvieren, müssen während der Aus- bildung zusätzlich zum Fachwissen, dessen Halbwertszeit durch die rasan- ten Innovationen und Entwicklungen rasch sinkt, erworben werden. Wis- sen und Können sind gefragt; erst bei- de ergeben eine in allen polizeilichen Lagen stabile Handlungskompetenz.

Diese besteht neben den kognitiven Lerninhalten aus affektiven Elemen- ten, die einen aus der Selbstreflexion geborenen Erkenntnisprozess bedin- gen und nur aus einer starken Motivati- on heraus erwachsen. Sie zu erwecken und wach zu halten, ist neben anderen speziellen didaktischen und pädagogi- schen Methoden Grundlage einer er- folgreichen Arbeit im Fachbereich Poli- tische Bildung.

### Ziele und Inhalte von Unterrichten und Seminaren

Die Berliner Polizei begegnet den ge- sellschaftlichen Herausforderungen der Migration, die mit sozialen Konf- likten und Rassismus verbunden sind, seit Jahren mit entsprechenden Bil- dungsangeboten in den Aus- und Fort- bildungsbereichen des Fachbereiches Politische Bildung bei der Zentralen Serviceeinheit IV.

### Folgende Intentionen stehen da- bei im Vordergrund:

- *Abbau von Kommunikationsbarrieren* zu Gunsten einer kulturübergreifen- den Verständigung durch Dialogbe- reitschaft und Kontaktpflege

- Realisierung von *Bürgerfreundlichkeit* und *Effektivität des Verwaltungshand- elns auch für nichtdeutsche Bevölkerungsgruppen*
- Darstellung des Berufsbildes des *Polizeibeamten als Ansprechpartner* für alle Bürger durch interkulturelle Kom- petenz
- Stärkung *professioneller Distanz*, ins- besondere im Umgang in und mit *kri- tischen Situationen*
- *Schulung polizeilicher Multiplikatoren* und Ansprechpartner für Minderhei- tenorganisationen

### Bisherige und laufende Programme

- Das *NAPAP-Projekt* (Nongovernmental Organisations and Police against Prejudices) war 1998 und 1999 Teil eines EU-finanzierten europaweiten Gesamtprogramms und wurde unter der Beteiligung von elf Metropolen mit hohem ausländischen Bevölkerungsanteil von der Berliner Polizei in der Basisqualifizierung und in den Direktionen 1 und 4 durchgeführt. Alle Projekte wurden wissenschaft- lich begleitet und auf nationaler wie auch internationaler Ebene evalui- ert. Im Mittelpunkt der Zielsetzung standen wechselseitige Lern- und Ar- beitsprozesse.
- Im Nachfolgeprojekt *PAVEMENT* (Pflasterung) wurden zuvörderst die Inhalte des Artikels 13 EGV (Am- sterdamer Vertrag) und der Europä- ischen Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Unter- richt der *Ausbildung für den mittlere Polizeivollzugsdienst* bekannt ge- macht. In dieser Legislaturperiode soll die Verabschiedung einer Reihe auch polizeirelevanter Bestimmungen zur Umsetzung des EU-Rechts in die na- tionale Gesetzgebung erfolgen. Wei- teres Ziel des Projektes sind Bildung und Verfestigung eines europä- ischen Netzwerkes zwischen Verwal- tungsorganisationen, Polizeien und Minderheitenverbänden der teilneh- menden Städte Barcelona, Bologna, Paris, Wien und Berlin.
- Im Rahmen des *PAVEMENT-Pro-*

jekts nimmt der Fachbereich Poli- tische Bildung auch am Projekt *JOIN* der *südfinnischen* und *irischen* Polizei sowie einer Reihe dortiger Ministe- rien und Nichtregierungsorganisati- onen teil.

- Bei dem *COMPAS-Projekt* (EU-Pro- jekt in fünf Partnerländern) wurden Praxismodelle der Polizeiarbeit be- schrieben und von den Mitarbeitenden unseres Projektpartners Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB e. V.) in den Niederlanden einem Fachpublikum präsentiert.
- Im Zuge der Umsetzung des inter- fraktionellen Beschlusses des Ab- geordnetenhauses von Berlin von 18.01.2001 zur Verankerung inter- kultureller Lehrinhalte wurde in der Basisqualifizierung des mittlere- ren Polizeivollzugsdienstes neben der Vermittlung der Themenberei- che im wöchentlichen Unterricht von vier Stunden Politischer Bildung pro Woche in Anlehnung an NAPAP ein viertägiges *Trainings- und Infor- mationsseminar „Interkulturelle Kom- petenz“* für alle Klassen des 3. Ausbil- dungsabschnitts eingerichtet.
- Durch die Einbindung von Trainern des *Bundes gegen ethnische Diskrimi- nierung in der Bundesrepublik Deutsch- land (BDB)*, die selbst über Migrati- onserfahrungen verfügen, werden vielfältige Aspekte der Zuwanderung und Integration durch eine Nicht- regierungsorganisation vermittelt. An Hand von Fallstudien aus dem Dienstgeschehen der *Clearingstelle Polizei und Ausländer* – die zu ZSE IV D 6 gehört – werden die angehenden Polizeibeamten mit der Schlichtung und Vermittlung von Konflikten ver- traut gemacht. Dadurch ist es mög- lich, Fälle aus der polizeilichen Praxis unmittelbar und anschaulich in die Aus- und Fortbildung einzubringen.
- Für den Bereich der *Fortbildung* der verschiedenen Gliederungseinheiten der Polizei wird wöchentlich das zwei- tägige Seminar *„Polizei und Zuwande- rer – Herausforderungen und Perspekti- ven“* angeboten, an dem bislang über 4.000 Mitarbeiter teilgenommen ha-

ben. Die Seminarreihe bietet Polizeibeamten und Vertretern von Migrantenvereinen (Beispiele von 2004)

- *Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB)*
- *Türkische Gemeinde zu Berlin (TGB)*
- *Polnischer Sozialrat*
- *SüdostEuropa Kultur*
- *Kurdisches Zentrum*
- *HINBUN Bildungs- und Beratungszentrum*
- *Arbeit und Bildung, Projekt Kumulus*
- *Club Dialog, deutsch-russisches Beratungszentrum*
- *Vereinigung der Vietnamesen in Berlin und Brandenburg*
- *Selbsthilfe-Förderung Ausländischer Bürger (SFAB)*

ein Forum des Dialogs und der Gesprächskontakte.

- Im Rahmen der Fortbildung bei den Einsatzeinheiten und beim ZOS werden die Themen *Islam und Islamismus* sowie *Ausländerextremismus in Berlin vor dem Hintergrund des internationalen Terrorismus* unterrichtet.
- Als Fortbildungskonzept des *XENOS-Programms* beim Ministerium für Wirtschaft und Arbeit wurde das lokale Verbundprojekt *ZAFI/ Zusammenarbeit für Integration* mit weiteren Organisationen initiiert.

Dieses dreijährige Programm umfasst jeweils einjährige Schulungen für

- Fachausbilder und Fachlehrer der auszubildenden Exekutivbeamten (2002)
- Mitarbeiter und Führungskräfte des Abschiebegewahrsams (2003 und 2004)

zur Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz an insgesamt 12 Tagen für jeweils zwei Teilnehmergruppen. Mit der Schulung wurde der Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland BDB e. V. beauftragt.

- Das Modellprojekt *Interkulturelle Öffnung für Polizeidienststellen – Kooperation mit Moscheevereinen* wird in verschiedenen deutschen Städten, u. a. Essen, Stuttgart, in Zusammen-

arbeit mit *TiK (Transfer interkultureller Kompetenz)*, der *Bundeszentrale für Politische Bildung*, *DITIB (Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion)*, der *AGA Dir 5* und der *Clearingstelle Polizei und Ausländer beim A 54* umgesetzt.

- In Streit- und Beschwerdefällen, die sich auf die Polizeiarbeit mit Migranten beziehen, ist die *Clearingstelle Polizei und Ausländer* eingerichtet worden, um Gespräche zu führen und Konflikte zu schlichten. Praxiserfahrungen werden in Fallstudien bei der Ausbildung von *Präventionsbeamten* ausgewertet, die inzwischen in jedem Polizeiabschnitt institutionalisiert sind, und zu deren Aufgaben es gehört, an Schulen die Gewaltthematik zu erörtern sowie mit den Mitarbeitern des Quartiersmanagements in den Bezirken zusammen zu arbeiten. Dazu werden Praxisbeispiele gelungener interkultureller Kompetenz und interkultureller Öffnung der Verwaltung intensiv behandelt.

Zudem werden die Dienstkräfte des *allgemeinen Ordnungsdienstes der bezirklichen Ordnungsämter* durch die *Clearingstelle* in interkultureller Kompetenz geschult und erhalten die Gelegenheit eine Moschee (Sehitlik am Columbiadamm) zu besuchen.

- In Kooperation zwischen dem *Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg (TBB)*, dem *vormaligen Arbeitsamt Süd*, der *Verwaltungsakademie* und dem *Polizeipräsidenten in Berlin* wurde 2003 eine *Interkulturelle Trainingsmaßnahme für Jugendliche mit Migrationshintergrund Öffentlicher Dienst/ Polizei* durchgeführt.

Ziel der Maßnahme war es, zunächst 25 Jugendliche nichtdeutscher Herkunft ohne Berufsausbildung, jedoch mit Realschulabschluss, für das Berufsfeld *Öffentlicher Dienst*, u. a. bei der *Polizei*, zu interessieren und zu qualifizieren. Von den insgesamt 440 Unterrichtsstunden waren *Deutsch* und das *Fach Berufskunde* Bildungsschwerpunkte. Zusätzlich fanden Exkursionen zu *Polizeidienststellen* statt. Wegen des noch geltenden Einstel-

lungsstopps für die *Polizei* war ein *Praxistransfer* leider nicht möglich. Das oben beschriebene *Vorschaltseminar* dient nicht etwa einer erleichterten *Einstellungsprüfung*, sondern dem *Ausgleich* vorhandener *Wissensdefizite* bei *Bewerbern* mit *Migrationshintergrund*, die dann, wie alle anderen auch, am *polizeilichen Prüfungsverfahren* teilnehmen.

Ein probates Mittel zur *Förderung* des *Miteinanders* zwischen *Polizei* und *Migranten* kann die *Einstellung Nichtdeutscher* in die *Polizeibehörde* sein. Hier hatte *Berlin* 1988 von allen deutschen *Länderpolizeien* den *ersten Schritt* getan. Seit vielen Jahren haben die *Innenverwaltung*, der *Polizeipräsident* und das *damalige Referat* für *Werbung* und *Einstellung* *Versuche* unternommen, den *Polizeiberuf* innerhalb der *türkischen Gemeinde* attraktiv zu machen.

Der *Weg* über *Quotenregelungen* entsprechend dem *Anteil ethnischer Gruppen* an der *Gesamtbevölkerung* wurde auf *Grund* der *Erfahrungen* in anderen *Staaten* nicht *besprochen*. *Ziel* für die *Hauptstadtpolizei* muss es sein, das *Engagement* für die *Angelegenheiten* der *Polizeiarbeit* in einem *multiethnischen Umfeld* zu fördern. Daher sollen *Beamte* mit *Migrationshintergrund* nicht *ausschließlich* in *Stadtteilen* mit hoher *ausländischer Wohnbevölkerung* eingesetzt werden, sondern den *multiethnischen Charakter* der *Stadt* repräsentieren.

Die *langjährige erfolgreiche Zusammenarbeit* mit der *vormaligen Ausländerbeauftragten* des *Senats*, dem *Beauftragten* des *Senats* für *Integration* und *Migration*, mit *Migrantenorganisationen* und dem *Bund* gegen *ethnische Diskriminierung* in der *Bundesrepublik Deutschland (BDB)* gab den *Ausschlag* dafür, die *Arbeit* an der *gemeinsamen Sache* zu *verstetigen* und als *Projektpartner* an *nationalen* und *internationalen Programmen* zur *Förderung interkultureller Kompetenz* teilzunehmen.

# Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg<sup>22</sup>

Polizeihauptkommissar Herbert Lüpke/Polizeihauptkommissar Bernd Kruse

Wenn die Frage auftaucht, warum die Polizei Brandenburg ein interkulturelles Training (IKT) durchführt, kann es natürlich mehrere Vermutungen geben.

1. Gibt es in der Polizei Gründe oder Anlässe, die die Wirksamkeit bisheriger Programme im Umgang mit Minderheiten in Frage stellen? Werden Tendenzen sichtbar, die einer sofortigen Korrektur bedürfen?
2. Es ist zur Zeit modern (Wollen wir auch haben!).
3. Es ist ein vorausschauendes Training für eine sich verändernde Zeit.

Zu 1. In Brandenburg gibt es zurzeit keine Anlässe, um ein IKT auf bestimmte Fälle bezogen durchzuführen. Bei einem Bevölkerungsanteil von nur ca. 1,9 Prozent Ausländern in Brandenburg (Stand 2001), andere Minderheiten unberücksichtigt, würden solche Konflikte allerdings sehr schnell in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt.

Zu 2. Natürlich ist es sehr aktuell sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Viele Gesetze diesbezüglich werden ja auch durch die EU, den Bund und die sich verändernde politische Lage initiiert. Beeinflusst wird dies auch durch die bundesweite Diskussion im Rahmen der EU-weiten Gesetzgebungen gegen Diskriminierung und für eine europäische Einwanderungspolitik.

Wenden wir uns der 3. Vermutung zu, die für die Fachhochschule der Polizei

des Landes Brandenburg (FHPol) die Grundlage des Trainings bildet.

Zu 3. Die Polizei Brandenburg sollte eine Organisation sein, die schon vorausschauend Veränderungen feststellt und darauf reagiert und nicht erst dann, „wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist“. Sie übernimmt somit auch Verantwortung für Prozesse, die in der Organisation zukunftsweisend sind und im Rahmen der EU-Erweiterung erhebliche Außenwirkung haben.

- Einen besonderen Stellenwert für Brandenburg besitzt die Lage von Berlin. Das bedeutet, dass sich z. B. neue Firmen in Berlin und im Umland ansiedeln. Auch ausländische Mitbürger und andere Minderheiten ziehen langsam in den so genannten „Speckgürtel“ und können auch die Arbeit der Polizei des Landes Brandenburg zunehmend beeinflussen.
- Besucher aus vielen Staaten möchten Berlin und das Umland sehen. Damit verbunden richtet sich das mediale Interesse zunehmend auch auf Brandenburg.
- Die Verkehrsströme verändern sich gleichfalls. Brandenburg ist ein Durchgangsland für Waren und Personen auch in die und aus den neuen EU-Staaten.
- Gesetze des Bundes und der EU werden umgesetzt und die Visionen für ein multikulturelles<sup>23</sup> Europa mit

sehr vielen Freiheitsrechten werden Wirklichkeit.

- Nicht zuletzt ändert sich auch für jeden einzelnen Bürger Europa und die Stadt in der er wohnt.

## 1. Historie

Um den 3. Punkt noch deutlicher zu machen, muss etwas die Historie und die Entwicklung des IKT in der Polizeiausbildung in Brandenburg betrachtet werden.

1992 gab es in Brandenburg sowohl die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung als auch die Landespolizeischule (LPS). An beiden Einrichtungen wurden auf der einen Seite in den entsprechenden Rechtsfächern und auf der anderen Seite in einem Verhaltenstraining deutlich auf die Unterschiedlichkeit und die rechtlichen Grundlagen von Minderheiten und Ausländern hingewiesen.

Grundlage in dem Bereich Kommunikation war die Vermittlung des Personengleichheitswertes<sup>24</sup> in einem Training von 14 Tagen je Studien- sowie Ausbildungsgang. Beides lief, standortbedingt, nebeneinander und war als gegenseitige Verstärkung mit den Rechtsfächern gedacht.

Nach der Zusammenlegung der Fachhochschule und der LPS wurde das Verhaltenstraining an die neue Situa-

tion angepasst und es werden drei Module mit veränderten Schwerpunkten<sup>25</sup> angeboten. Vor dem ersten Praktikum wurde ein Modul Verhaltenstraining/Kommunikation (VTK) vorgeschaltet mit dem Inhalt Kommunikation/Konfliktbewältigung. In den Rechtsfächern standen in diesem Zusammenhang ausgewählte Grundrechte für den Schutz vor Diskriminierung, Umgang mit Minderheiten, Ausländern usw. mit der o.g. Problematik in Verbindung.

Ausdrücklich werden diese Inhalte in dem Bereich des Staats- und Verfassungsrechts Art. 1-3, Strafrecht, im Asylrecht, Eingriffsrecht, Politologie, Psychologie und Soziologie angesprochen. Polizeiliches Handeln muss immer auf der Grundlage von Gesetzen basieren und überprüfbar und verhältnismäßig sein.

Weiterhin gab es 1998 ein Angebot der Landespolizeischule Berlin zur Teilnahme an einem Projekt der Europäischen Union („NGO'S And the Police Against Prejudice“ – das NAPAP – Projekt). Mittlerweile läuft das Nachfolgeprojekt für das Land Brandenburg, „Polizei für interkulturelle Verständigung in Brandenburg“ – PiViP. Diese Projekte sollen hier erläutert werden.

#### Das „NAPAP“ – Projekt der EU

Ausgangspunkt bildete das Angebot der Landespolizeischule Berlin, der Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin und des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB) im Jahre 1998 zur Teilnahme an einem Projekt der Europäischen Union. An diesem Projekt nahmen Vertreter von Polizeien und Nichtregierungsorganisationen aus mehreren Bundesländern sowie mehreren Ländern wie z.B. Spanien, den Niederlanden, Österreich, Italien teil. Zielstellung war es, unter dem Motto „Brücken bauen“, gegenseitige bedingende Lernprozesse auf Seiten der ethnischen Minderheiten, der Ausländer und der Polizei zu schaffen. Folgende Problemfelder standen im Mittelpunkt:

1. Kompetente polizeiliche Arbeit in einem multiethnischen Umfeld.
2. Wahrung der professionellen Distanz.

3. Sich in die Lebenslage von Minderheiten hineinversetzen zu können.

Die Anschubfinanzierung wurde durch das EU-Projekt geleistet. In einer Vereinbarung mit der Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin wurden die Modalitäten zur Teilnahme an dem NAPAP-Projekt geregelt.

#### Das Brandenburger Nachfolge-Projekt „PiViB“

Nach erfolgreichem Abschluss des EU-Projektes „NAPAP“ wurde durch den Präsidenten der FHPol entschieden, die Inhalte als „interkulturelles Training“ in das Curriculum für das Studium für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes sowie in den Ausbildungsplan für die Ausbildung des mittleren Polizeivollzugsdienstes aufzunehmen und damit die mit EU-Mitteln begonnenen interkulturellen Trainings mit eigenen Mitteln fortzuführen. Gemeinsam wurde in den Folgejahren bis 2003 ein eigenständiges Brandenburger Projekt „Polizei für interkulturelle Verständigung in Brandenburg“ (PiViB) sowohl in der Ausbildung als auch im Studium mit folgenden Projektpartnern fortgesetzt:

1. Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg
2. Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (Trainer)
3. Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg
4. MenschenRechtsZentrum der Universität Potsdam (Evaluator)

Es wurde bei diesen Maßnahmen sichergestellt, dass die einzelnen Trainings durch den BDB als Nichtregierungsorganisation durchgeführt wurden. Angehörige der Abteilung Studium/Ausbildung bzw. Trainer des Sachgebietes Verhaltenstraining/Kommunikation (VTK) begleiteten durchgängig alle Kurse und Klassen während der Veranstaltungen.

#### Das Brandenburger XENOS-Projekt „FriZZ“

Im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ wurde aus ESF-Mitteln das Projekt „FriZZ – Freier Zugang zu Gütern

und Dienstleistungen für Zugewanderte – Abbau von Diskriminierungen in Arbeitswelt und Gesellschaft“ gefördert. Projektträger ist dafür das Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg. Die FHPol hat im Rahmen der Qualifizierung von Multiplikatoren an diesem Projekt teilgenommen. Zielstellung war hier die Qualifizierung der Trainer VTK der FHPol. Das interkulturelle Training sollte unter Federführung der Trainer der FHPol eigenverantwortlich durchgeführt werden. Die Qualifizierungen sind unter Mithilfe des BDB erfolgreich abgeschlossen worden. Eine weitere Unterstützung und Begleitung durch den BDB ist auch weiterhin wünschenswert, um Sichtweisen von außerhalb der Polizei mit einzubeziehen.

In einer UAFEK-Projektgruppe (UAFEK – eine Unterarbeitsgruppe, die sich mit Führung in der Polizei beschäftigte) wurde 1996 unter Führung von Hessen und mit Beteiligung der Bundesländer Sachsen, Hamburg, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und der Polizeiführungsakademie Münster (PFA) unter der Überschrift „Polizei und Fremde“ ein Bericht<sup>26</sup> und eine Empfehlung erarbeitet, die für die Polizei und die Polizeiausbildung als Unterstützung dienen sollte.

Die Projektgruppe ist der Auffassung, dass eine verstärkte Einstellung von Mitmenschen ausländischer Herkunft in den Polizeidienst ein wichtiges Zeichen für die Offenheit und Integrationsbereitschaft der Polizei gegenüber ethnischen Minderheiten ist. In diesem Bericht werden auch Empfehlungen über die Aus- und Fortbildung gegeben.

Weiter ist der berufsethischen Auseinandersetzung mit persönlichen und beruflichen Überzeugungen und Entscheidungskonflikten ein höherer Stellenwert und breiterer Raum zu geben. Bezogen auf die Besonderheiten des Landes Brandenburg muss aber auf die große Vielschichtigkeit dieser übergreifenden Thematik verwiesen werden.

Brandenburg möchte nicht nur den Umgang mit Ausländern in den Mit-

telpunkt des Seminars stellen, sondern sich auch mit allen anderen Minderheiten im Land Brandenburg beschäftigen. Um die Akzeptanz der Seminare zu erhöhen, werden alle Randgruppen in das Seminargeschehen mit einbezogen.

## 2. Verwirklichung an der FHPol

Themen dieser Arbeitsgruppe werden schon seit Jahren im Verhaltenstraining der Polizeiaus- und -fortbildung in Brandenburg umgesetzt. An dieser Stelle seien einige Beispiele genannt:

### 1. Beispiel: Seite 30 UAFEK-Abschlussbericht:

„Der Schwerpunkt der Veränderung sollte in der verstärkten Vermittlung sozialer Kompetenz und der Einflussnahme auf innere Einstellungen liegen.“

Dieser Anspruch wird im VTK-Bereich der FHPOL realisiert durch die Arbeit an:

- Polizeibild
- Werten
- Normen
- Einstellungen
- Eigen- und Fremdwahrnehmung
- Konfliktverhalten in belastenden Situationen

Hierbei werden diese Inhalte in der Ausbildung der PolizeianwärterInnen des mittleren und gehobenen Dienstes realisiert.

### 2. Beispiel, Seite 34 UAFEK-Abschlussbericht:

„Methodisch-didaktisch wird die Seminarform empfohlen; dabei sollte theoretisches Wissen weitestgehend im Teamteaching vermittelt, in Rollenspielen eingeübt und vertieft werden.“

Die Realisierung erfolgt im VTK-Bereich (Studium/Ausbildung) und in der zentralen Fortbildung durch die unmittelbare Verwirklichung oben genannter Prinzipien. Gleichfalls werden im Bereich VTK an der FHPOL die Übungsanteile gezielt verstärkt. Die weitere mögliche Modularisierung dieser In-

halte wird für den Bachelorabschluss von herausragender Bedeutung sein

### 3. Beispiel, Seite 35 UAFEK-Abschlussbericht:

„Zur Sicherung der Zielerreichung (Einstellungs-, Verhaltensänderung, Kompetenzerhöhung) sollten die vorgeschlagenen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen kontinuierlich angeboten werden und durch Bildungscontrolling, d.h. durch ständige Erfolgskontrollen begleitet werden.“

Auch hier wird der Bereich VTK der FHPOL den Anforderungen gerecht und nimmt die praxisbezogenen Module der Curricula in Ausbildung und Studium sowie die Maßnahmen der zentralen Fortbildung für einen ständigen Abgleich vermittelter Grundlagen im Bereich des interkulturellen Trainings auf. Durchgeführte Evaluationen belegen eindringlich die Richtigkeit des eingeschlagenen Weges an der FHPOL.

Die Hochschulrektorenkonferenz der Universitäten und Hochschulen Deutschlands hat bereits Mitte der 90er Jahre darauf hingewiesen, dass zunehmend Kompetenzen, und dabei insbesondere soziale Kompetenz, im Studium zu vermitteln sind. Es wurde dabei herausgehoben, dass soziale Kompetenz nicht durch Wissenserwerb sondern nur durch Trainings erarbeitet werden kann. Die Fachhochschule hat sich dieser Anforderung von Anfang an gestellt. Einen ähnlichen Ansatz ergaben auch die Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Rahmen der Glienicker Gespräche. (siehe auch Seite 54)

Die Glienicker Gespräche werden seit 1987 durchgeführt. So standen die 15. Glienicker Gespräche 2004 unter dem Titel „Der Bologna-Prozess – Chance und/oder Risiko für die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst“. Im Rahmen der Glienicker Gespräche treffen sich die Verantwortlichen der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst in Berlin, um Weichen für die Zukunft zu stellen. Es gehört zur Tradition der „Glienicker Gespräche“ seit ihrer Gründung im Jahre 1987, in Arbeitsgruppen Thesen zu verschiedenen

Aspekten des Tagungsthemas zu erarbeiten. Eine förmliche Abstimmung über die Formulierungen findet nicht statt. Die redaktionelle Verantwortung liegt daher bei den Herausgebern.

Für das Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung“ waren hierbei insbesondere die Ergebnisse der Arbeitsgruppen 1 und 2 relevant.

In der Arbeitsgruppe 1 wurde die öffentliche Sicherheit unter europäischer Perspektive erörtert. Hier wurden Visionen entwickelt zu einem „Gemeinsamen Programm für Innere Sicherheit in Europa“. Inhalte waren hierbei die Programmpunkte:

Berufsbild, Anforderungsprofil, Werte, Entwicklung einer europäischen Polizeiphilosophie, Ausbildung, Studieninhalte, Studienabschlüsse Bachelor/Master, Fortbildung, Nationale und gemeinsame europäische Fortbildung. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe 2 hatten diesmal so allgemeinen Charakter, dass sie in der Dokumentation des Gesprächs (siehe Anlage) gewissermaßen als Thesen des Plenums voran gestellt wurden.

Die Fachhochschulen im öffentlichen Dienst, insbesondere auch die Fachhochschulen der Polizei, haben den Prozess der Umstellung der Ausbildung auf einen Bachelorabschluss (gestufte und modularisierte Abschlüsse) begonnen. Dabei sind die Glienicker Thesen zwar nicht verpflichtend, aber eine wichtige Voraussetzung um diese Umstellung zu vollziehen und damit einen vergleichbaren Studienabschluss in Europa zu bekommen. Die Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg in Basdorf möchte die Umstellung bis 2007 abgeschlossen haben und hat erste Schritte in dieser Richtung unternommen. Es ist abzusehen, dass in diesem Prozess das Verhaltenstraining und das interkulturelle Training einen anderen, größeren Stellenwert bekommt. Dabei wird der Ansatz verfolgt, dass die in den Glienicker Thesen geforderten Sozialkompetenzen nur über ein Training verfestigt und nicht nur in theoretischer Form dargeboten werden können. Auch die Fachhochschulen in der öffentlichen Verwaltung müssen für den Europäisierungsprozess gerüstet sein.

### 3. Außenwirkung & Internationale Zusammenarbeit

Als wesentlicher Schutzfaktor der gesellschaftlichen Strukturen wird die Polizei als sichtbarste öffentliche Behörde wahrgenommen. In der jetzigen Gesellschaft muss sich die Polizei neuen Handlungskriterien zur Durchsetzung der Menschenrechte entsprechend auch den Problemen multikultureller und multiethnischer Art zuwenden. Dazu müssen im Prozess der Aus- und Fortbildung verstärkt soziale Kompetenzen herausgebildet und gefestigt werden.

In den „Glienicker Gesprächen“ wurde verstärkend in den Thesen 2004 der AG 2 (Arbeitsgruppen der Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes, seit 1987) die Wichtigkeit der sozialen Kompetenz deutlich hervorgehoben. In diesen Thesen wird darauf hingewiesen, dass die Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes sich darauf einstellen müssen, ihren Studierenden mehr noch als bisher neben dem notwendigen Fachwissen auch System-, Methoden- und Sozialkompetenz zu vermitteln. Weiterhin sollen sie sich auf die Anforderungen einer sich schnell ändernden Verwaltung bzw. eines insgesamt im Wandel begriffenen Arbeitsmarktes einstellen. Weiter wird empfohlen, das Berufsbild im Prozess der europäischen Integration der Polizei neu zu definieren.

Polizeiarbeit wird in zunehmendem Maße zu einer europäischen Aufgabe die im internationalen Kontext stattfindet. Die FhÖD (Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes) müssen sich aktiv der Tatsache stellen, dass sie in einem multiethnischen und –kulturellen Umfeld agieren. Sie bilden für Berufsfelder aus, in denen Migranten, Flüchtlinge, ausländische Touristen oder Geschäftsleute in unterschiedlichster Weise präsent sind.

Hierbei sei u. a. auf die enge Zusammenarbeit der FHPol Brandenburg mit der polnischen Polizeischule in Słupsk verwiesen. Es werden kontinuierlich Schülerbesuche, Fachlehreraustausch sowie gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen geplant und durchgeführt.

Ein Schüleraustausch fand auch mit Ungarn und Rumänien statt, und es werden Auslandspraktika mit Österreich und Finnland durchgeführt. Des Weiteren wurde die Fachhochschule am 13. Juli 2004 durch eine russische Delegation staatlicher Organisationen (einschließlich Polizei) besucht. Dieser Kontakt soll im Bereich der interkulturellen Arbeit verstärkt werden.

### 4. Ziele des interkulturellen Trainings

Die Ziele des interkulturellen Trainings sind:

- Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeiten aller Menschen – insbesondere von Angehörigen der Minderheiten – entsprechend den Anforderungen des Artikels 13 des Amsterdamer Vertrages.
- Abgleich mit dem Leitbild der Polizei Brandenburg und Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis der Polizisten als öffentliche Sicherheitsdienstleister für alle BürgerInnen, unabhängig von ihrer Abstammung, Herkunft, ethnischer oder religiöser Identität, sexueller Orientierung, ihres Alters oder körperlichen Zustandes.
- Sensibilisierung für eigene kulturelle Prägung und Wahrnehmung in Hinsicht auf Akzeptanz von Unterschiedlichkeit sowie für einen differenzierten Umgang mit Vorurteilen, Prägungen, Denk- und Verhaltensmustern.
- Entwicklung und Festigung der Empathiefähigkeit, der sozialen Kompetenz und der Handlungskompetenz der zukünftigen PolizeibeamtInnen für einen professionellen Umgang mit Menschen unterschiedlichen Hintergrundes im Polizeialltag.

### 5. Methodik der interkulturellen Trainings

Die Methodik des Interkulturellen Trainings richtet sich grundsätzlich nach den Grundlagen der Erwachsenenfortbildung. Durch die Trainer wird ein Arbeitsklima von Angst- und Blamafreiheit erreicht. In diesem Klima

ist es dann möglich, Verhalten sichtbar und Grundlagen für eine Veränderung oder Überprüfung dieses Verhaltens zu schaffen. Das inhaltliche Können (Methodenwissen und Programmwissen) der Trainer muss sehr stark mit ihrer sozialen Kompetenz gekoppelt sein. Diese Kompetenz der Trainer wird sichtbar, wenn der Trainer hinter nachfolgenden Punkten steht, sie umsetzt und somit als Vorbild im Seminar dient. Die Vorbildfunktion der Trainer ist ein wesentlicher Faktor zum Gelingen des Seminars:

- Aussagen akzeptieren und stehen lassen können.
- Kontroverse Verhaltensweisen eines Polizeibeamten deutlich ansprechen ohne die Person anzugreifen, spiegeln und eigene Erkenntnis fördern.
- Motivation für die Teilnehmer schaffen.
- sich in den Anderen hineinendenken können.
- Teamfähigkeit.

Die Umsetzung der Inhalte des Interkulturellen Trainings richtet sich natürlich an der Struktur der Gruppe aus. Grundsätzlich sollte ein theoretischer oder praktischer Input gegeben werden. Weiter sollten die Gründe für unser Verhalten und den Umgang mit unseren eigenen Erfahrungen aufgezeigt und an praktischen Übungen deutlich gemacht werden. Dieses geschieht über Selbsterfahrung in Rollenspielen und der Erarbeitung und Überprüfung der Ergebnisse. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt in unterschiedlichen Zusammensetzungen wie z. B. in Kleingruppen, Halbgruppen oder Lernpartnerschaften. Ziel der Trainings ist der Umgang mit der eigenen Erfahrung.

Das Interkulturelle Training wird grundsätzlich im Teamteaching und in Gruppen von bis zu 12 Teilnehmern durchgeführt. Die Trainings sind geplant für zwei Tage, wobei hinzugefügt werden muss, dass dieses Training nach insgesamt zehn Tagen grundlegenden Verhaltenstrainings, verteilt auf drei Jahre Studium oder Ausbildung, erfolgt.

Die Trainer des Interkulturellen Trainings sind Polizeibeamte aus den un-

terschiedlichen Bereichen der Polizei, die nach einem Auswahlverfahren die Ausbildung zu einem Verhaltenstrainer Stressbewältigung/Kommunikation über einen Zeitraum von fünf Monate durchlaufen haben. Diese Ausbildung und das Stressbewältigungstraining/Verhaltenstraining für die Ausbildung der Polizei ist durch das Max Planck Institut für Psychiatrie in München entwickelt worden. Einige Trainer haben über zehn Jahre Seminarerfahrung. Zwei Verhaltenstrainer der Polizei sind Lehrtrainer und wurden zu Mediatoren durch die Fachhochschule Potsdam ausgebildet. Die Verhaltenstrainer sind weiterhin durch die Begleitung, Schulung, einem laufenden Erfahrungsaustausch mit den Trainern des BDB und dann durch eine konzentrierte Einweisung über drei Wochen auf das Training vorbereitet worden.

Im Curriculum der FHPol ist das Interkulturelle Training festgeschrieben und somit für die Studenten und Auszubildenden verpflichtend.

## 6. Ergebnisse (Fazit & Zahlen)

Insgesamt wurden seit 1992 alle Einstellungsjahrgänge der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Bernau,

der Landespolizeischule, sowie weiterfolgend der FHPol durch das Sachgebiet VTK, mit den o.g. Inhalten und Schwerpunkten betreut.

Weiterhin sind die o.g. Aspekte und Schwerpunkte in die zentrale Fortbildung der Angehörigen des Wach- und Wechseldienstes eingeflossen.

### Zahlen:

*Studenten, die an einem Verhaltenstraining/Kommunikations-Seminar teilgenommen haben*  
ab 1992 ca. 1000

*Auszubildende*  
ab 1992 ca. 450

*Fortbildung Verhaltenstraining*  
ab 1998 ca. 851

*Gesamt:* ca. 2351

### *Teilnahme interkulturelles Training in der Polizei*

<i>von 1999 bis 2003</i>	<i>insges. 675</i>
1999	75
2000	150
2001	150
2002	150
2003	150

Als Zusammenfassung kann so festgestellt werden, dass die Polizei Brandenburg auf einem sehr guten und effektiven Weg ist, die deutlich gemachten Veränderungen der letzten Jahre angenommen hat und sich in Zukunft auch mit Hilfe von Partnern weiter entwickeln wird.

In die Zukunft gerichtet wäre es wünschenswert, wenn das Verhaltenstraining ausgedehnt und auf die veränderten Bedingungen angepasst wird. Ein Verhaltenstraining ist wichtiger den je um bei Konfliktlösungen effektiv wirksam werden zu können. Durch die Modularisierung des Studiums und eine veränderte Wertigkeit des Verhaltenstrainings könnten sich für die Zukunft wichtige Veränderungen ergeben.



© Martin Siegert

# NGO und Polizei – Beispiel einer Zusammenarbeit

Dr. Ali Fathi

Seit 1997 arbeitet der Bund gegen ethnische Diskriminierungen in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BDB e. V.) mit der Polizei in Berlin und Brandenburg durch Trainingsmaßnahmen sehr eng zum Thema „Umgang mit Unterschiedlichkeit“ zusammen. In diesem Beitrag sollen das Trainings-Selbstverständnis des BDB, die politischen Anliegen und das Kulturverständnis, auf denen diese Trainings basieren, sowie die pädagogischen Ziele und Methoden der Trainings erläutert werden.

Eine solche Partnerschaft zwischen einer NGO (Nichtregierungsorganisation) und der Polizei ist aus folgenden Gründen besonders wichtig:

- Als wesentlicher Schutzfaktor der gesellschaftlichen Strukturen ist die Polizei zugleich die sichtbarste öffentliche Behörde. In einer pluralistischen Gesellschaft benötigt auch die Polizei neue Handlungskriterien zur Durchsetzung der Menschenrechte und verstärkte soziale Kompetenzen, die in interkulturellen Begegnungen unverzichtbar sind.
- Bei der Ratifizierung von Art. 13 des Amsterdamer Vertrages bzw. bei der Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes auf Bundes- und Landesebene kommt ein neues Aufgabengebiet für diese Institution hinzu. Die Polizei wird einer der wichtigsten Ansprechpartner für die Betroffenen von Diskriminierung sein.

Im Jahr 1997 wurde der Grundstein für diese Zusammenarbeit mit dem Beginn des EU-Projektes „NGOs and Police against Prejudices“ (NAPAP) gelegt. Das NAPAP-Projekt bildete die Basis für die Umsetzung von Themen wie interkulturelle Polizeiausbildung und dauerhafte Integration von PolizeibeamtInnen aus ethnischen Minderheiten. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieses Projektes war die Entwicklung einer langjährigen und bisher revolutionären partnerschaftlichen Beziehung zwischen der Polizei und einer NGO (BDB e. V.), die zudem ethnische Minderheiten vertritt. Auch hier fand und findet interkulturelle Verständigung zwischen den verschiedenen Organisationskulturen der Institution Polizei und NGO statt.

Angestoßen von NAPAP haben sich weitere Projekte ergeben. In den Bundesländern Berlin und Brandenburg wurden in den Ausbildungsjahrgängen Trainings unter dem Titel „Polizei für interkulturelle Verständigung in Berlin/Brandenburg“ (PiViB) initiiert. An der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg (FHPol) sind sie ein fester Teil des Curriculums geworden. In Berlin hat ein parlamentarischer Beschluss die Kontinuität und Fortsetzung des Projektes gesichert.

Es wurden interkulturelle Fortbildungsprogramme für die FachlehrerInnen und FachausbilderInnen der Landespolizeischule Berlin (LPS), für die PolizeibeamtInnen des mittleren Polizeivollzugsdienstes in beiden Bundesländern und des gehobenen Polizeivoll-

zugsdienstes in Brandenburg sowie für die Angestellten und Führungskräfte des Abschiebegewahrsams Berlin und der FHPol ins Leben gerufen.

In der letzten Zeit sind die PiViB Trainings durch die mangelnde Finanzierung gefährdet. Im Rahmen der Sparmaßnahmen in Berlin wurde die Dauer des Trainings für Auszubildende von vier Tagen auf zweieinhalb Tage reduziert; in Brandenburg werden solche Trainings in der Zukunft von den VerhaltenstrainerInnen der FHPol ohne externe Beteiligung durchgeführt. Damit kann leider die Perspektive des BDB als Vertretung der Minderheiten in der Konzeption und Durchführung der Trainings mit der Polizei wesentlich beeinträchtigt werden oder gänzlich herausfallen.

Das Projekt „Freier Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Zugewanderte. Abbau von Diskriminierungen in Arbeitswelt und Gesellschaft“ (FriZZ), hat das Ziel, oben genannte Perspektiven an die MultiplikatorInnen in der Polizei weiterzugeben. Im Rahmen von FriZZ – unter der Schirmherrschaft der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg und mit inhaltlicher sowie konzeptioneller Beteiligung des BDB e. V. – werden interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und VerhaltenstrainerInnen durchgeführt. Zu erhoffen wäre, dass diese für einen demokratischen Staat so notwendige Partnerschaft zwischen Polizei und BDB e. V. als einer spezifischen NGO weiter getragen wird.

## Das Trainings-Selbst-Verständnis des BDB

Die Motivation einer NGO, die die Angehörigen von Minderheiten vertritt, sich in einer Zusammenarbeit mit der Polizei im Bereich Interkulturelle Trainings zu engagieren, soll am Beispiel des drei- bis viertägigen Trainings „Polizei für interkulturelle Verständigung in Brandenburg“ erläutert werden. Zu diesem Zwecke soll das Trainings-Selbstverständnis des BDB vorgestellt werden. Dieses Training wird dabei vom BDB als politisch-pädagogische Maßnahme verstanden, da es aus Sicht des BDB e. V. beide Dimensionen beinhaltet. Dabei wird die pädagogische Dimension stark von der politischen geprägt.

Unter der politischen Dimension verbergen sich bestimmte politische Ziele, die durch die Zusammenarbeit von NGOs und Polizei erreicht werden können. Eines dieser Ziele ist die grundsätzliche Verbesserung des Dialogs zwischen dem Sicherheitsorgan der Bundesrepublik – der Polizei – und den ethnischen, sozialen und anderen Minderheitengruppen.<sup>27</sup>

Für diesen Dialog ist es wichtig, dass die Minderheitenvertretung als gleichberechtigter Partner auftritt. Die von uns beobachtete Praxis in manchen Bundesländern, Minderheiten nur für die Seite der Opferperspektive als Informationsquelle einzubeziehen, ohne ihnen zuzugestehen, als Gestalter in einem demokratischen System mitzuwirken, entbehrt aus unserer Perspektive dieser Basis. Entgegen der üblichen Verfahren, den NGOs ein Honorar für eine dem Auftraggeber zu erbringende Dienstleistung zu zahlen, haben wir neben dem zahlenden Auftraggeber Polizei noch weitere Auftraggeber: marktüblich ist es, die Teilnehmenden als KundInnen zu sehen, die in ihren Erwartungen zufrieden gestellt werden müssen. Der BDB sieht jedoch bei solchen Trainings zwei Gruppen von KundInnen: die sichtbaren und die unsichtbaren.

- Die sichtbaren KundInnen sind die zukünftigen PolizistInnen, die im Training mitmachen, und dadurch wichtige „Werkzeuge“ für den Umgang mit Menschen mit einem ande-

ren kulturellen Hintergrund bekommen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Umgang nicht immer einfach ist. Er verlangt Fähigkeiten von den BeamtInnen, die an anderen Stellen ihrer Ausbildung nicht oder kaum Thema des Curriculums sind. Gerade solche Fähigkeiten werden im Training gefördert. Die Lernziele werden politisch mit der Polizeiführung vereinbart, um auszuloten, wie weit die derzeitigen Bildungsansätze der Polizei für eine moderne Einwanderungsgesellschaft erweiterungsfähig sind.

- Zu den unsichtbaren KundInnen gehören die BürgerInnen, und besonders die gesellschaftlichen Minderheiten, deren Dialog mit der Polizei, so hoffen wir, durch Maßnahmen dieser Art erleichtert wird. Außerdem tragen solche Trainings im weiteren Sinne zur Verbesserung des Bildes von der Polizei in der Gesellschaft bei.

Ein weiteres politisches Ziel ist die *Öffnung der staatlichen Institutionen* und in erster Linie der Polizei für die Minderheiten. Darunter wird verstanden: Präsenz von Minderheiten in der Polizei.

- Vertretung und Präsenz von Minderheiten in der Polizei auf verschiedenen Hierarchieebenen bzw. Anstoß eines Reformprozesses der Einstellungspolitik dieser Institution.
- Kontakt und Dialog zwischen den Angehörigen von Minderheiten und der Mehrheitsgesellschaft innerhalb der Organisation zu ermöglichen.

In einem Einwanderungsland wie Deutschland sind solche Schritte eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration, für den Abbau von bestehenden Vorurteilen und daher für das demokratische Zusammenleben.

Verbunden mit der oben genannten politischen Dimension sieht die pädagogische Dimension der vom BDB e. V. durchgeführten interkulturellen Trainings, so auch der im Rahmen von „Polizei für interkulturelle Verständigung“ durchgeführten Trainings, wie folgt aus:

- Es werden hauptsächlich die VertreterInnen von marginalisierten Grup-

pen als TrainerInnen beschäftigt, die ihre Erfahrungen reflektiert haben.<sup>28</sup> Somit können die BeamtInnen Sachverhalte aus einer anderen Perspektive betrachten und haben die Möglichkeit, in direkten Kontakt mit Angehörigen von Minderheiten zu treten. Für die TrainerInnen bedeutet das, die Interessen der eigenen Gruppen selbst artikulieren zu können und nicht durch „VermittlerInnen“ vertreten zu werden. Die Rückmeldungen von den TeilnehmerInnen haben gezeigt, dass eine solche pädagogische Vorgehensweise sich durchaus lohnt.

- In den Trainingseinheiten sollen die Alltagsdiskriminierung und die institutionelle und strukturelle Diskriminierung bearbeitet werden. Unter struktureller Diskriminierung wird eine solche Art von Ungleichbehandlung verstanden, die aus der heutigen Gesetzeslage folgt<sup>29</sup>. Da die PolizeibeamtInnen an die Durchsetzung auch solcher Gesetze gebunden sind, ist es wichtig, auch aus der Rolle als BürgerIn das Thema zu betrachten und sich damit auseinander zu setzen. Dabei werden die TeilnehmerInnen dahingehend sensibilisiert, solche Diskriminierungen zu erkennen und sich über die Rolle der Polizei im Allgemeinen und der eigenen Rolle im Speziellen Gedanken zu machen. Besonders wichtig wird eine solche Sensibilisierung in Anbetracht des Antidiskriminierungsgesetzes sein, das in Deutschland bald verabschiedet werden soll.

- Das Training ist als allgemein kulturell sensibilisierende Maßnahme und nicht als kulturspezifische Handlungsorientierung konzipiert. Das bedeutet, dass keine gängigen „Tipps und Tricks“ für den Umgang mit Minderheiten vermittelt werden. Solche würden nur dazu beitragen, dass neue Vorurteile gebildet werden, und die bestehenden verstärkt werden.<sup>30</sup>

- Unter allgemeiner Sensibilisierung verstehen wir, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, die Probleme aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und nachzuvollziehen. Ebenso versuchen wir zu vermitteln, dass Menschen entsprechend den persönlichen kulturellen Prägungen, dem eigenen Hintergrund sowie der persönlichen Sozialisierung die Welt

durch unterschiedliche kulturelle „Brillen“ sehen und dementsprechend unterschiedlich fühlen und handeln können. Wir versuchen mit unten beschriebenen Methoden die Fähigkeit zu fördern, die eigene „Brille“ abzusetzen und Perspektivwechsel vorzunehmen bzw. empathische Fähigkeiten zu entwickeln.

## Die Ziele des Trainings „Polizei für interkulturelle Verständigung“

Im Training „Polizei für interkulturelle Verständigung“ stehen insbesondere die folgenden Fragestellungen und Punkte im Vordergrund:

- Förderung der Selbstreflexion, Perspektivwechsel und Kommunikationsfähigkeit im Sinne eines Leitbildes der Polizei als „öffentlicher Sicherheitsdienstleister“ für alle BürgerInnen – unabhängig von ihrer Abstammung, Herkunft, ethnischer oder religiöser Identität, sexueller Orientierung, ihres Alters oder ihres körperlichen Zustands.
- Training der sozialen Kompetenzen und Empathiefähigkeit der BeamtInnen – für ein professionelles Arbeiten mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds.
- Bewusstwerdung der jeweiligen eigenen kulturellen Prägung und Lebenszusammenhänge im Hinblick auf die Entwicklung von Offenheit und Verständnis für andere kulturelle Prägungen.
- Bewusstsein über die Begrenztheit der eigenen Wahrnehmung und des eigenen Orientierungssystems, sowie die daraus folgende Einsicht, die Verhaltensregeln, Normen und Deutungsmuster anderer Kulturen als prinzipiell richtig oder gleichberechtigt anzusehen – auch wenn sie dem widersprechen, was man selbst als vernünftig oder moralisch angemessen betrachtet. Hierbei geht es insbesondere darum, konstruktive Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln, um den Stress zu minimieren, der entstehen kann, wenn man als PolizistIn Menschen unterschied-

licher Herkunft unter oft belastenden Umständen begegnet.

- Erkennen der Funktion und Problematik von Vorurteilen. Reflexion eigener Vorurteile und Förderung eines reflektierten Umgangs mit den eigenen Vorurteilen, Prägungen, Denk- und Verhaltensmustern. Dabei geht es nicht etwa darum, alle Vorurteile abzulegen, denn Vorurteile erfüllen auch wichtige Funktionen. Es geht vielmehr um die Bewusstmachung der Zusammenhänge und Funktion der Bilder im polizeilichen Alltag unter der besonderen Berücksichtigung der Frage, wie weit das von den Bildern beeinflusste Handeln zu Misserfolg, alltäglichem Stress und Eskalation führen kann.
- Vorbereitung auf die Begegnung mit anderen kulturellen Lebensformen und Lebensorientierungen sowie auf die Auseinandersetzung mit diesen und das dazugehörige Aushalten von Spannungen und Unsicherheiten, zur Förderung des konstruktiven Umgangs mit Konflikten.

Das heißt also zusammengefasst:

- Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit und einer offenen Einstellung der PolizistInnen gegenüber den Angehörigen von Minderheiten in einem modernen Einwanderungsland.
- Und in diesem Sinne das Angebot verschiedenen Handwerkszeugs an die Teilnehmenden, welches sie in ihren vorhandenen Handwerkskoffer packen können, um für den Einsatz in der Praxis besser gerüstet zu sein.

## Das Kulturverständnis in den Trainings

Da es in den Trainings um interkulturelle Kompetenz geht, ist es natürlich essentiell, den Begriff „Kultur“ für diese Trainings zu definieren. Kultur wird im Rahmen des Trainings auf zweierlei Weise verstanden.

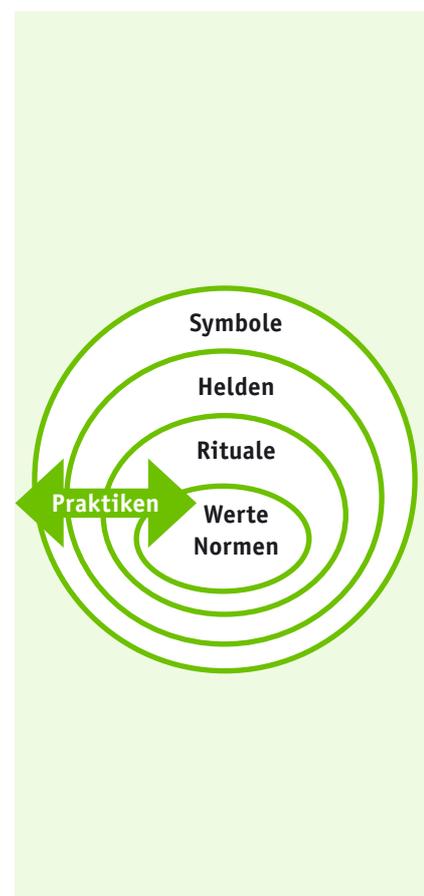
1. Kultur ist ...

- Ein historisch entstandenes Orien-

tierungssystem, welches das Denken, Fühlen, Wahrnehmen und Handeln (die Praktiken) der Mitglieder der jeweiligen kulturellen Gruppe beeinflusst und bestimmt.

- Ein erlerntes und durch Sozialisation weiter gegebenes Konstrukt.
- Ein sich im Laufe der Zeit veränderndes Phänomen.
- Der Ursprung kultureller Prägung, die sich als Sozialisation in einer bestimmten Kultur definieren lässt.
- Der sichere Rahmen, in dem wir uns bewegen. Kultur trägt dazu bei, ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln und bietet gleichzeitig Abgrenzungsmechanismen zu „den Anderen“.

Die „Kulturzwiebel“ (nach Hofstede) erwies sich als ein sehr praktisches Modell, um den komplexen Begriff „Kultur“ greifbar zu machen. Dieses Modell wird auch den Teilnehmenden im Training vorgestellt. Anhand dieses Modells können sowohl Makro-Kulturen, wie z. B. „Christentum“ als auch Mikro-Kulturen, wie beispielsweise „polizeiliche Berufskultur“ erklärt werden.



## 2. Kultur beinhaltet aber auch...

- Dass die Menschen sich in der heutigen Zeit kaum mehr nur *einer* Kultur zuordnen lassen.
- Früher wurde der Kulturbegriff in der Regel auf ganze Nationen oder ethnische Gruppen bezogen. Mittlerweile ist aber deutlich geworden, dass andere soziale Einheiten wie z. B. Lifestyle-Gruppen, berufs- und altersabhängige Gemeinschaften, städtische oder ländliche Subkulturen sehr stark handlungsbestimmend wirken können. Das belegt auch die Alltagssprachliche Wendung von der Unternehmenskultur, davon ausgehend, dass Institutionen und Organisationen ihre eigene „Kulturen“ entwickeln.
- Mikro- oder Subkulturen durchziehen die kulturellen Makrogruppen – z. B. Homosexuellen- oder Polizeikultur in Deutschland und in den USA.

Um die Wirkung von verschiedenen Makro- und Mikro-Kulturen auf das Individuum anschaulicher zu machen, benutzen wir das so genannte „fraktale Kulturmodell“.

Entsprechend diesem Modell wird jeder Mensch als eine einmalige Kombination unterschiedlicher kultureller Einflüsse betrachtet.

## Die Methoden und Prinzipien in der Leitung von Trainings

Zur Erreichung der Ziele und hier auch der Berücksichtigung der vielfältigen Prägungen von Menschen hat der BDB eigene Standards zur Durchführung seiner Trainings entwickelt und für sich definiert:

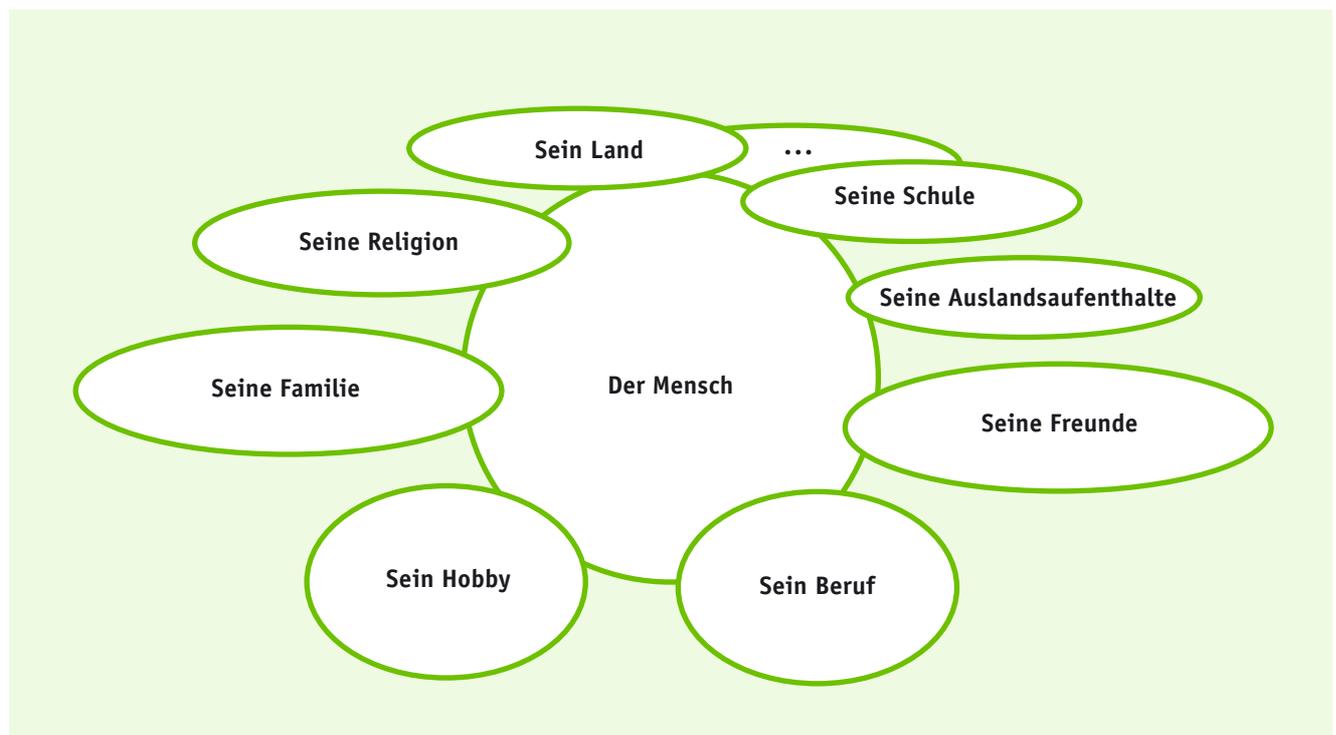
- *prozessorientiert arbeiten*

Interkulturelles Lernen ist ein Prozess, der in Stufen abläuft. Daher ist es wichtig, im Laufe des Trainings mit der Gruppe langsam und vorsichtig vorzugehen. Hier gilt das Prinzip „weniger ist mehr“: Es ist empfehlenswert, nur dann zu einer neuen thematischen Sequenz überzugehen, wenn das Trainer-Team festgestellt hat, dass die Gruppe die Ziele der durchgeführten Einheiten erreicht hat. Mit anderen Worten: Es gilt nicht nur, „die TeilnehmerInnen da abzuholen, wo sie sind“, sondern sich vielmehr im Laufe des ganzen Prozesses immer im Klaren darüber zu sein, „wo die Gruppe gerade ist“, und dementsprechend weitere Schritte zu planen. Es ist z. B. wichtig, erst dann mit dem Themenblock „Miteinander: Empathie und Diskriminierung“ anzufangen, wenn solche Phänomene wie „Wahrnehmungen und Bilder“,

„kulturelle Prägung“ von der Gruppe verstanden und durch Simulationsübungen Fremdheitsgefühle erlebt haben. Durch diesen Prozess können sie zunächst ihre eigene Prägung und die Wahrnehmung durch die „kulturelle Brille“ reflektieren und sich dann mit der Reichweite der Wirkung von Ausgrenzungen auseinandersetzen.

- *erfahrungsorientiert arbeiten*

Im interkulturellen Lernprozess geht es nicht darum, Wissen über fremde „Sitten und Bräuche“ zu liefern. Letzten Endes ließe sich kein Handbuch über diese oder jene Kultur erstellen, das alle Aspekte und Facetten erfassen könnte: Wie ließe sich beispielsweise einem Fremden anhand eines Lehrbuchs nahe bringen, wie man sich in Deutschland begrüßt? Es hängt von vielen Faktoren ab – den eigenen und (sub-)kulturellen Vorlieben und Gewohnheiten, der Beziehung zueinander, den Gefühlen füreinander, der Umgebung, der Tageszeit, den anderen Anwesenden, der Dauer des Einander-Nicht-Gesehen-Habens, dem Wissen über bestimmte Sachverhalte und vielen anderen Dingen, die sich alle in einem komplexen Geflecht zueinander positionieren. Deswegen legen wir den Schwerpunkt auf das ken-



nen lernen der eigenen „Kultur“, dem Hinterfragen des „Normalen“ und der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit. Durch Rollenspiele, Filme und Übungen möchten wir den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, Unterschiedlichkeit zu erfahren, sich in einer fremden Situation zu erleben, und sich somit der eigenen Gefühle und Verhaltensweisen bewusst zu werden, um in der Praxis situationsgerecht und flexibel reagieren zu können.

- *immer kreisend fortsetzen*

Um die Transferleistung zu sichern, ist es erforderlich, bei jeder Übung/ Sequenz mit der Gruppe folgende zirkulären Schritte des erfahrungsorientierten Lernens zu unternehmen: „Erleben“ – „Nachdenken über das Erlebte/ reflektieren“ – „in Worte fassen“ – „mit der Gruppe austauschen“ – „Parallelen zum Alltag ziehen“ – „Erleben“... Der Zeitfaktor spielt in solchen Prozessen eine Rolle, die nicht unterschätzt werden darf. Die Teilnehmenden brauchen Zeit zur Reflexion. Oft ist es wichtig „eine Nacht darüber zu schlafen“, um zu Ergebnissen kommen zu können. Daher ist morgens eine „Wasist-Runde“ sehr zu empfehlen, um zu erfahren, was die TeilnehmerInnen gerade beschäftigt, und was sie von gestern „mitgenommen“ haben. Das Training ist dann besonderes wirkungsvoll, wenn es den TrainerInnen gelingt, ständig inhaltliche und thematische Verknüpfungen zwischen den verschiedenen Übungen, Phasen und Modellen herzustellen, sowohl vorgreifend als auch zurückgreifend. Es ist wichtig, dass das Leitungsteam immer wieder den „Roten Faden“ zieht, der den Teilnehmenden beim Transfer hilft.

- *geschützten Raum schaffen*

In erster Linie richtet sich das Training an die Menschen, und dann an die PolizistInnen in ihnen. Das heißt: die TeilnehmerInnen sind gefordert, sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit einzubringen. Das erfordert viel Mut und Vertrauen von den Teilnehmenden und eine besondere Berücksichtigung der emotionalen Aspekte interkultureller Auseinandersetzungen seitens der TrainerInnen. Solche Ausein-

dersetzungen sind nur dann möglich, wenn die Atmosphäre des Vertrauens im Training hergestellt wurde. Daher ist es wichtig, allgemein gültige Verhaltensregeln mit den TeilnehmerInnen zu vereinbaren.

- *gleichberechtigt arbeiten, kein „richtig“ und „falsch“*

Innerliche Veränderungsprozesse, die einen wichtigen Teil des interkulturellen Lernens darstellen, lassen sich schlecht unter Druck entwickeln. Druck von der Seite des Leitungsteams würde in solchen Fällen kontraproduktiv wirken. Produktiv dagegen läuft der Prozess dann ab, wenn die TeamerInnen bereit sind, sich zu öffnen, ihre eigenen Erfahrungen preiszugeben und durch nachahmenswertes Handeln zukunftsweisende Akzente zu setzen, um damit andere TeilnehmerInnen zu motivieren, sich auf diese gemeinsame „Erlebnisreise“ einzulassen.

In der Regel wird sogar das so genannte „Seminar-Du“ angeboten. Das hilft die LehrerIn-SchülerIn-Hierarchie abzuschaffen und trägt wesentlich zu einem gleichberechtigten Umgang bei.

- *eigene Position als PolizeibeamtIn berücksichtigen*

Besonders im Sinne der Gleichberechtigung im Training tritt dieser Punkt an erste Stelle. Es können in der Gruppe bestimmte Ängste entwickelt werden, sich in Anwesenheit von „Vorgesetzten“ offen zu äußern. Damit kann die Diskussionsfähigkeit der Gruppe gedämpft und die Ergebnisse des Lernprozesses negativ beeinflusst werden. Es ist daher erforderlich offene Räume durch vertrauensvollen Umgang miteinander im Training herzustellen.

- *auf die eigene innerliche Vorurteils- und Bilderwelt achten*

Interkulturelle TrainerInnen haben, wie alle Menschen, eigene Vorurteile und Bilder. Das Bewusstsein darüber und ein reflektierter Umgang damit wird wesentlich dazu beitragen, den Perspektivwechsel für die Gruppe zu ermöglichen, und im Prozess allparteilich sein zu können. Dabei ist es wich-

tig, „über den eigenen Schatten springen“ zu können.

- *Angehörige der Minderheiten im Team haben*

Begründung: siehe das Trainings-Selbst-Verständnis des BDB e. V.

- *Angehörige der Minderheiten im Kreis der TeilnehmerInnen berücksichtigen*

Befinden sich im Kreis der Teilnehmenden Angehörige von Minderheiten, erfordert es von den TeamerInnen einen besonders sensiblen Umgang mit dem Prozess. Einerseits dürfen keine ausgrenzenden/beleidigenden Äußerungen im Raum zugelassen werden, andererseits ist zu vermeiden, solche TeilnehmerInnen zu „Experten“ zu machen, die z. B. für alle Türken oder alle Homosexuellen sprechen. In der Regel führen solche Aussagen zur Verstärkung von Vorurteilen. Der Minderheitenstatus innerhalb der Institution Polizei als „Kulturvermittler“ bewirkt in manchen Fällen einen unbewussten Anpassungsdruck innerhalb der KollegInnen. Dieser kann zu unreflektierter und starker Ablehnung der eigenen „Minderheitengruppe“ führen. Diese Ablehnung entsteht zwar als Analogie zur Anerkennung innerhalb der eigene Gruppe nun innerhalb der Institution Polizei, führt jedoch zur Verfestigung der vorhandenen Klischees im Allgemeinen. Ähnlich Klischees verfestigend können auch unbegleitete und unvorbereitete Begegnungsveranstaltungen führen. Die Zugehörigkeit zu einer Minderheitengruppe bedeutet nicht automatisch den Besitz von interkultureller Kompetenz. Hier und in solchen Fällen ist es mehr als notwendig, eine sensible und differenzierte Auseinandersetzung zu führen.

- *mindestens zu zweit arbeiten*

Dies ist wichtig, um den Überblick zu behalten, um sich im Falle einer Konfrontation mit der Gruppe gegenseitig unterstützen zu können und um Schutz zu gewährleisten. Letzteres besonders dann, wenn die TrainerInnen selbst zu einer Minderheit innerhalb der Gesellschaft gehören.

- *Polizeirelevant bzw. praxisrelevant arbeiten*

Idealerweise spiegelt die Trainingssituation eine gelungene Kommunikation wider und/oder gibt Anregungen zu ihrer Optimierung. Im Training haben die PolizistInnen als Teilnehmende die Möglichkeit zu erleben, wie es sich anfühlt, mit den eigenen Bedürfnissen wahrgenommen zu werden, und wie daraus ein konstruktives Miteinander entwickelt werden kann. Dies kann einen Transfer seitens der Teilnehmenden über ihre eigene Herangehensweise an ihren zukünftigen Arbeitsalltag zur Folge haben. Wenn dies gelingt, so ist das Training ein voller Erfolg. Dabei ist nicht zu vergessen, dass die prak-

tische und polizeiliche Relevanz von den Beteiligten unterschiedlich gesehen werden. Es ist erforderlich, diese Frage aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten: sowohl aus dem Blickwinkel der Zivilgesellschaft, als auch aus dem Blickwinkel der staatlichen Institution.

- *abwechslungsreich arbeiten*

Austausch und Diskussion im Plenum wechseln sich mit Kleingruppenarbeit, Simulationsübungen, Einzelarbeit, Input und der Vorführung von Kurzfilmen ab. Es wird darauf geachtet, dass Übungen mit ähnlichem Ablauf nicht aufeinander folgen. Letztendlich muss aber festgestellt

werden, dass – bei allem, was mit Trainings erreicht werden kann – Training kein Allheilmittel ist, und der Veränderungsprozess auch und vor allem Führungsaufgabe ist. Das Erwerben von sozialer und interkultureller Kompetenz ist ein Lernprozess, der immer wieder trainiert werden muss, um für den Berufs- aber auch privaten Alltag geeignete Instrumente zu bekommen. Dieser Prozess wird vor allem dann zum Erfolg führen, wenn er als Aufgabe der Führungskräfte jeder Institution verstanden und Teil der Organisationskultur wird. Umso wichtiger sind daher die institutionellen Rahmenbedingungen, die sich an die Herausforderungen der Gleichstellungspolitik einer pluralistischen Gesellschaft anpassen.



© Martin Siebert

# Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung – notwendig und machbar

Dr. Norman Weiß

Die Polizei hat im Rahmen der Gefahrenabwehr von der Allgemeinheit oder dem einzelnen Gefahren abzuwehren, durch die die öffentliche Sicherheit oder Ordnung bedroht wird. Es handelt sich um die Verteidigung der Rechtsordnung als Ganzes und von Individualrechtsgütern durch Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols auf gesetzlicher Grundlage. Der Polizeibeamte wahrt das Recht und setzt es durch, indem er das Recht gegen andere, die es zu brechen drohen oder bereits gebrochen haben, einsetzt. Das Recht ist ihm gleichermaßen Mittel und Maßstab seines Handelns.

Polizeiarbeit ist oftmals eine sehr konfliktbeladene und gefühlsbelastende Tätigkeit mit überdies hoher Wahrscheinlichkeit, körperliche Gewalt zu erfahren. Letzteres ist nicht nur in der Begegnung mit Gewaltverbrechern oder zu allem entschlossenen Terroristen, sondern häufig bereits schon dann möglich, wenn Polizisten etwa auf Gruppen junger Männer treffen, die sich im öffentlichen Raum aufhalten. Der Grat zwischen gesetzeskonformem und exzessivem Gewalteinsatz durch die Polizei kann, gerade in eskalierenden und schwer beherrschbaren Situationen, schmal sein.

Während der Bürger zu Recht eine handlungsbereite und effektiv arbeitende Polizei erwartet, darf sie selbst in Ausübung ihrer Tätigkeit indessen keine Bedrohung für den Bürger darstellen. Die Polizeiarbeit muss überdies diskriminierungsfrei erfolgen. Um dies sicherzustellen, reicht es nicht, auf Ge-

setzmäßigkeit polizeilichen Handelns und Professionalität im Einsatz technischer Mittel zu vertrauen. Da Polizeiarbeit oftmals im unmittelbaren Kontakt mit dem Bürger von statten geht, sind entsprechende Kompetenzen unabdingbar.

Es hätte also gar nicht weiterer Einflussfaktoren bedurft, um entsprechende Schulungen in den verschiedenen Feldern – etwa Stressbewältigung, Deeskalation, Umgang mit diversen Zielgruppen (Jugendliche, Ältere, Migranten) – zu initiieren. Die gerade in den 90er Jahren aufgetretenen Übergriffe gegen Ausländer, die entweder der Polizei selbst vorgeworfen wurden oder in denen die Polizei möglicherweise zu zögerlich reagiert hatte, sorgten jedoch für eine kritische Beobachtung durch internationale Gremien. Diese gaben entsprechende Empfehlungen ab, dass für Polizisten, aber auch andere Hoheitsträger, Maßnahmen der Menschenrechtserziehung und Toleranzschulung durchzuführen seien.

Der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen legte im Jahre 1996 „[...] der Bundesregierung und den Länderregierungen dringend nahe, Menschenrechtsunterricht in Schulen, Hochschulen und Universitäten und auch in Polizei- und Wehrakademien einzuführen, im Hinblick auf die Stärkung einer Kultur der Menschenrechte.“

Diese Kritik führte nicht nur dazu, dass sich die im Jahre 1998 neugewählte Bundesregierung an die Spitze der sich formierenden zivilgesellschaft-

lichen Bewegung „gegen Rechts“ setzte, sondern bewirkte auch die Zunahme von Bemühungen aller staatlichen Ebenen, gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung vorzugehen. Gerade im sensiblen Bereich von Polizei und Justizvollzug wurden Programme initiiert, die diesem Zweck dienen sollten.

Hierzu gehört die Maßnahme der brandenburgischen Polizei unter dem Namen „Polizei für interkulturelle Verständigung in Brandenburg“ (PiViB). Damit wurde an ein bereits in Berlin laufendes Projekt angeknüpft. Die Maßnahme erfolgt im Rahmen der Ausbildung für die Anwärter des mittleren und gehobenen Dienstes an der Fachhochschule der Polizei in Basdorf (FHPol).

Seit 1999 – damals noch in etwas anderer Form und unter der Bezeichnung „NGOs and Police Against Prejudice“ (NAPAP) – werden Schulungsmaßnahmen durchgeführt, um die Kompetenz der Beamten im Umgang mit Ausländern und Angehörigen ethnischer Minderheiten zu erhöhen. Das Projekt wird von der FHPol und dem Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BDB) als gleichberechtigten Partnern durchgeführt. Das Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg hat die Maßnahme von Anfang an unterstützend begleitet und ist heute ebenfalls Projektpartner. Das MenschenRechtsZentrum der Universität Potsdam (MRZ) ist mit der wissenschaftlichen Begleitung betraut.

Ein wichtiges Element von PiViB (wie bereits von NAPAP) ist es, dass die Schulungsmaßnahmen Nichtregierungsorganisationen – und zwar von Migrantenorganisationen – durchgeführt werden. Dies soll dazu beitragen, dass die Polizei sich bereits während der Durchführung der Maßnahmen auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit fremden Menschen und Strukturen einlässt. Die didaktische und fachwissenschaftliche Qualifikation der Trainer ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der Maßnahme. Fachliche Qualifikation ist dabei ebenso wenig mit Stromlinienförmigkeit zu verwechseln, wie Unangepasstheit fachliche Qualifikation ersetzt. Die Schulungsmaßnahme ist als Element der Ausbildung für den mittleren und gehobenen Dienst begonnen worden. Erweiterungen in den Bereich der Fortbildung wurden zunächst ebenso erwogen wie eine Integration in den wissenschaftlichen Teil der Fachhochschulausbildung (sog. Drei-Säulen-Modell).

Als Teil der zwei- oder dreijährigen Ausbildung werden die viertägigen Trainingseinheiten für jeden Ausbildungsjahrgang einmal, in der Regel gegen Ende der Ausbildung, durchgeführt.

Bislang werden diese Trainingseinheiten von Trainern des BDB durchgeführt – das wird ab dem Jahr 2005 nicht mehr der Fall sein – und haben zum Ziel, die Selbstreflexionskompetenz zu stärken. Dabei wird unter anderem folgenden Fragen nachgegangen: Was ist fremd? Was sind kulturbestimmende Merkmale? Wie erfolgen Prägungen? Aufgabe dieser Trainingseinheiten ist es, Kompetenzen, die für den Umgang mit Menschen fremder Herkunft notwendig sind, neu zu vermitteln oder in der Zusammenschau mit bisher Gelerntem erneut zu aktivieren. Die Trainings enthalten informative, experimentelle und selbstreflexive Elemente, die versuchen, auf den aktuellen Erfahrungshintergrund der Polizeischüler einzugehen. Es handelt sich um gruppenorientierte Arbeitsformen, die von den teilnehmenden Polizeischülern ein hohes Maß an Aufmerksamkeit, Mitarbeit und Offenheit

verlangen. Mit Blick auf die Gesamtproblematik geht es darum, eine erste Sensibilisierung zu leisten.

Trainingsmethoden zur Erlangung interkultureller Kompetenz und zum Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt sind vielgestaltig. Es gibt mithin nicht eine oder zwei Methoden, die einzig geeignet wären, die Bewusstseins-, Wissens- und Fertigkeitselemente dieses sehr komplexen Gegenstandes zu vermitteln. So kommen interaktive und erfahrungsbasierte Methoden zum Einsatz, die Lernende in ihrer persönlich-sozialen Interaktion untereinander und mit ihrer Umgebung einbeziehen. Auf die Einbeziehung der ganzen Person – Körper, Intellekt, Gefühle – wird durchgängig Wert gelegt. Überzeugungen und Wertvorstellungen der Teilnehmer müssen artikuliert werden. Zu den Elementen der Trainingsmaßnahme gehört es aber auch, diese Überzeugungen und Wertvorstellungen in Frage zu stellen und herauszufordern. Zu den angewandten Methoden gehören Rollenspiele, Simulationen oder Übungen in Teambildung sowie Selbsteinschätzung und Einschätzung anderer einerseits, Diskussionen und Dialog andererseits.

Die Methoden sind an den Grundprinzipien des optimalen Erwachsenenlernens zu orientieren, müssen dabei aber flexibel auf die jeweilige Zielgruppe – Alter, Bildungsgrad, Abstraktionsfähigkeit, Vorkenntnisse, etc. – Bedacht nehmen. Dies wurde gegenüber den Polizeischülern zwar stets versucht, ist aber nicht in jedem Fall gelungen. Das eigene dienstliche Handeln wird von den Polizeischülern als an Gesetz und Recht ausgerichtet begriffen (Art. 20 Abs. 3 GG), demzufolge werde das Gesetz auf alle gleich angewandt (Art. 3 Abs. 1 GG). Ein „Ausländerbonus“, der als Forderung an sie vermutet wird, wird abgelehnt. Da Ausländer ihrerseits häufig nicht kooperierten, müssten die Polizisten eben sehen, wie sie ihre Arbeit effizient durchführen können. Die Maßnahme als solche stößt bei den Polizeischülern häufig auf grundsätzliche Vorbehalte; manche vermuten einen immanenten Rassismusbefehl und befürchten eine Gehirnwäsche. Im Laufe der Durchführung kann dann aber ein nicht zu unterschätzen-

der Teil von ihnen erreicht und zur aktiven Teilnahme motiviert werden. Die Bedeutung von Bildern für Gefühle und Verhalten wird im Rahmen von Perspektivenwechseln von den Polizeischülern erkannt und daraus die Notwendigkeit abgeleitet, das polizeiliche Handeln nicht unkontrolliert von solchen Bildern leiten zu lassen.

Aufgrund der insgesamt positiven Erfahrungen war es im Jahre 2001 gelungen, PiViB in der zuvor beschriebenen Form im Curriculum der FHPol als Pflichtveranstaltung zu verankern. Es wurde deutlich, dass die Maßnahme politisch gewollt ist und von der Leitung der FHPol befürwortet wird. Die Erklärung der Verantwortlichen, PiViB stelle ein kontinuierliches Element der Polizistenausbildung dar und solle gerade nicht als punktuelle Reaktion auf eine Vielzahl misslicher Vorfälle im Land dienen, wird auf diese Weise sichtbar umgesetzt. Klar ist allerdings, dass der zeitliche Umfang der Trainingseinheiten – vier Tage im Rahmen einer zwei- oder dreijährigen Ausbildung – nicht ausreicht. Vor allem entspricht er kaum dem Prozesscharakter interkulturellen Lernens. Die Anknüpfungspunkte im Rahmen der übrigen Ausbildung müssten besser genutzt werden und zu einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit den Themen von „PiViB“ führen. Die Trainingsmaßnahme in ihrer jetzigen Form kann deshalb nur ein erster Schritt sein.

Zwar ist in Brandenburg PiViB auch in den Jahren 2001 und 2002 weitergeführt worden. Doch sind die ursprünglich angestrebten Erweiterungen (in den Bereich der Fortbildung und eine Integration in den wissenschaftlichen Teil der Fachhochschulausbildung, so genanntes Drei-Säulen-Modell) leider nicht umgesetzt worden.

Neben den Trainingsmaßnahmen für Polizeischüler konnte im Rahmen des Projektes FriZZ lediglich eine Veranstaltung mit Polizeilehrern – tätig im Bereich Verhaltenstraining/Kommunikation – im April 2002 durchgeführt werden. Im Rahmen dieses Trainings wurde eine erste Einführung in die Methoden des interkulturellen Lernens und des Umgangs mit

Unterschiedlichkeit vorgenommen. Diese in sehr intensiver Arbeitsatmosphäre durchgeführte Veranstaltung wurde von den Polizeilehrern positiv beurteilt. Da zu diesem Zeitpunkt die weitere Ausgestaltung von PiViB insgesamt aber nicht konkret absehbar war, blieb diese Veranstaltung gleichsam „in der Luft“ hängen.

Seit dem Jahre 2002 sind Abstimmungsprobleme der Kooperationspartner Polizei und BDB zu beobachten, die primär auf die Polizeistrukturenreform zurückzuführen sind. So soll die FH-Pol künftig nach Oranienburg umziehen und intern völlig umstrukturiert werden. Dies blieb für die Kooperation und die Durchführung der Maßnahme natürlich nicht ohne Folgen. So wurden die PiViB-Maßnahmen für Polizeischüler zum Teil mit einem vom BDB verschiedenen Partner durchgeführt, dessen Angebot von den teilnehmenden Personen als weniger sperrig beurteilt wurde. Dieses nochmals verkürzte Training erscheint allerdings nur als absolutes Minimum, als erster Anstoß, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Es kann nicht als adäquate Maßnahme der Menschenrechtserziehung für die Polizei gewertet werden.

Umso begrüßenswerter erscheint es zunächst, dass die Fortführung der Trainings auch im Jahr 2004 als gesichert gilt, wenngleich die Modalitäten der Durchführung – so weit jetzt schon bekannt – sich erneut ein Stück von den ursprünglichen Planungen entfernt haben. Dies gilt insbesondere für die Übernahme der Trainingsmaßnahme durch Polizeilehrer anstelle von Migrantenorganisationen.

Doch wie der Beitrag von Herrn Lüpke in dieser Publikation zeigt, ist eine inhaltliche Kontinuität gesichert.

Mit der Durchführung der Trainings wie jedweder Maßnahme der Menschenrechtserziehung ist, das soll abschließend unterstrichen werden, kein immanenter Rassismusvorwurf verbunden. Es ist eine wichtige Aufgabe der eigenen Führung, dies den teilnehmenden Beamten deutlich zu machen. In der geschützten Gesprächsatmosphäre der Trainingseinheiten, die zu Recht keiner dienstlichen Beurteilung

unterliegen, besteht die Möglichkeit, Vorurteile zu diskutieren und Fehlannahmen, die ihnen möglicherweise zugrunde liegen, zu korrigieren.

Ziel der Schulung ist die Vorbeugung, um das Klima zwischen Polizei und Ausländern oder Menschen ausländischer Herkunft insgesamt zu verbessern und um dazu beizutragen, dass sich die allzu vielen Vorfälle der Vergangenheit nicht wiederholen. Deshalb ist an der Pflichtteilnahme festzuhalten und die Dauer der Trainingseinheiten auszuweiten.

Positiv festzuhalten ist, dass sich die Bundesrepublik Deutschland in den vergangenen Jahren dem Problem der Menschenrechtserziehung, vor allem in den Bereichen Polizei und Justizvollzug, verstärkt angenommen hat. Die hier bislang durchgeführten und in diesem Beitrag zum Teil vorgestellten Maßnahmen sind nur erste Schritte auf dem langen Weg, den die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit

anderen Staaten noch vor sich hat. Die vielgestaltigen Anforderungen an entsprechende Schulungsmaßnahmen sind bekannt; eine effektive, zielgruppenorientierte und den Inhalten angemessene Umsetzung kann demzufolge auf ein Gerüst an Strukturen und Elementen zurückgreifen. Eine genaue Abstimmung auf den Einzelfall bleibt gleichwohl notwendig.

Mit dem im Jahre 2002 begonnenen Projekt FriZZ (Freier Zugang für Zugewanderte) erfolgte eine wichtige Erweiterung des Projekts in andere, gesellschaftlich relevante Bereiche, vor allem in den Sektor der überbetrieblichen Ausbildung. Das Programm zeichnet sich durch seine hohe Nachfrageorientierung und die breite Anlage der Maßnahmen aus. Es hat sich in der kurzen Zeit seines Bestehens als wichtiges Element der Qualitätssicherung in der politischen Bildung Brandenburgs bewährt.



© Martin Siegert

# Den Wind um die Nase wehen lassen – Plädoyer für eine externalisierte Polizeiausbildung

Otto Diederichs

»Mit dem Eintritt in die Polizei betreten die Jugendlichen eine eigene Welt, in die sie einsozialisiert werden sollen. Die finanzielle Unabhängigkeit wird eingetauscht gegen eine Einschränkung der Freiheit der Lebensgestaltung. (...). Sie lernen nur gemeinsam mit anderen Polizistinnen und Polizisten, und fast alle prüfungsrelevanten Fächer werden ihnen nur von Polizisten vermittelt; dies gilt im Prinzip über alle Ausbildungsphasen bis hin zur Ausbildung zum höheren Dienst. Gesamtpolizeiliches Denken soll vermittelt werden. (...).« Diese Sätze stammen nicht von ideologisierten Ketzern, sondern stehen so ganz offiziell im Bericht der ‚Kommission zur Untersuchung des Reformbedarfes in der niedersächsischen Polizei‘ aus dem Jahre 1992 (S. 39). Der daraus zwangsläufig entstehende „Dualismus von innen und außen – wir und die anderen, die Polizei und die Bürger – wird den Außenstehenden vielleicht deutlicher als den Polizistinnen und Polizisten selbst“, heißt es weiter. Kaum geschrieben landete der Bericht auch schon im Archivkeller des dortigen Innenministeriums. Trotz aller Änderungen, die sich seitdem in der Polizeiausbildung vollzogen haben, gelten diese Aussagen im wesentlichen jedoch noch heute. Ernst genommen ergeben sich aus dieser Analyse aus bürgerrechtlicher Sicht indes folgende weiterführende Überlegungen.

## Gehobener Dienst (gD)

Mit der politisch bewusst gewollten Ein-

führung der ‚zweigeteilten Laufbahn‘ auch bei der uniformierten Schutzpolizei Anfang der 90er Jahre wird in den Bundesländern, welche diese Laufbahn bereits ganz oder teilweise umgesetzt haben, die Ausbildung für alle Anwärter/innen des gD direkt an den polizeilichen Fachhochschulen (FH) durchgeführt. (Bei den Kriminalpolizeien wurde die zweigeteilte Laufbahn bereits früher eingeführt). Seither heißen die Auszubildenden von Schupo und Kripo zwar Studierende, vom normalen Leben von Studenten und Studentinnen an öffentlichen Ausbildungsinstitutionen unterscheidet sich ihr Leben dennoch elementar. Vor der Aufnahme ihres Studiums durchlaufen sie eine polizeibehördliche Aufnahmeprüfung, einschließlich einer Sportprüfung. Zudem absolvieren sie ihre unmittelbare Ausbildung im Wesentlichen weiterhin unter ihresgleichen, unabhängig davon, dass an einigen FHs auch andere Studierende der öffentlichen Verwaltung ausgebildet werden.

Auch wenn seit einigen Jahren vermehrt externe, also polizeifremde Professorinnen/Professoren und Lehrbeauftragte bei der Ausbildung des Nachwuchses hinzugezogen werden, ändert sich am ‚polizeilichen Ausbildungs-Ghetto‘ also insgesamt wenig. Bereits vom ersten Studientag bis hin zur Abschlussprüfung werden die Polizeistudierenden damit von ihrem künftigen Arbeitgeber abhängig.

Im Interesse einer wünschenswerten und von Polizei und Politik ständig

propagierten „bürgernahen Polizei“ erscheint es daher sinnvoller, für Polizeistudierende des gD an öffentlichen Hochschulen einen Studiengang „Öffentliche Sicherheit“ einzurichten. Bis auf wenige Ausbildungsinhalte ließen sich fast alle jetzigen und wohl auch eventuelle zukünftigen Fächer problemlos dorthin ausgliedern. Sämtliche Verfassungs-, verfassungsrechtlichen und juristischen Fächer müssen nicht von polizeilichen Ausbildern gelehrt werden; ebenso wenig kriminaltechnische/forensische Inhalte und erst recht nicht der gesamte Bereich der politischen und sozialwissenschaftlichen Wissensvermittlung. Dass für die Unterrichtung in einzelnen Fächern wie Spurensicherung, Tatortarbeit, Vernehmungstechniken o. a. polizeiliche Fachlehrer hinzugezogen werden müssten, und die Ausbildung im gesamten Bereich des Waffenwesens, der Ausrüstung oder Spezialtechniken weiter unmittelbar bei der Polizei verbleiben müssten, steht einer solchen Lösung nicht entgegen. Allerdings wäre es denkbar hier weiterhin während des Studiums entsprechende Praktika in den Lehrplan aufzunehmen, wie es derzeit bereits bei der Ausbildung in unmittelbarer polizeilicher Verantwortung geschieht.

Bereits während eines solchen Studiums „Öffentliche Sicherheit“ kämen die Polizeistudierenden somit tagtäglich mit Kommilitonen/innen – eben auch nicht-deutschen – anderer Ausbildungszweige in Kontakt: In den Hörsälen, auf den Fluren, in der Mensa etc. Der (gesellschaftliche) Umgang mit nicht-deut-

schen Mitbürgern bliebe somit nicht (überwiegend) auf den persönlichen Bereich/die persönlichen Interessen außerhalb der Ausbildungseinrichtung beschränkt. Der gegenwärtig deutliche Bruch zwischen ‚drinnen‘ und ‚draußen‘ ließe sich so leicht aufheben.

Ergänzende Seminare zur Erlangung Interkultureller Kompetenz könnten auf dieser Normalität aufbauen. Anders als heute könnte sich ihnen damit auch eine Chance zur inhaltlichen Akzeptanz bieten, statt wie gegenwärtig häufig genug als weitgehend isolierte Ausbildungseinheiten gegen weitverbreitetes Unverständnis (Jargon: „Türkenversther-Seminare“) ankämpfen zu müssen.

Ebenso wie andere Studierende würden bei einer Externalisierung des Ausbildungsganges „Öffentliche Sicherheit“ auch die Polizeistudierenden für die Dauer und den Erfolg ihres Studiums gänzlich selbst verantwortlich sein (Stichwort: Urlaubssemester). Dass dabei Einzelne die Ausbildung abbrechen oder ihren Studienschwerpunkt wechseln werden, liegt auf der Hand. Dass auch das Tragen der künftigen Uniform während des Studiums entfallen würde, bedarf keiner besonderen Erwähnung. Denn deren Wirkung als gemeinsames Identifikationsmerkmal und die damit verbundene frühzeitige Prägung des künftigen Polizeinachwuchses sollten keinesfalls unterschätzt werden. Zugleich unterlägen die Polizei-Studierenden den üblichen Bedingungen ihrer Mitstudenten/-innen. Statt von der derzeitigen – im Vergleich mit anderen Auszubildenden – überproportionalen Anfangsvergütung zu profitieren, wären auch sie auf die üblichen BAföG-Regelungen angewiesen, einschließlich der Notwendigkeit u. U. in den Semesterferien für ihren Unterhalt arbeiten zu müssen. Aber wäre dies im Sinne einer „bürger nahen Polizei“ wirklich beklagenswert?

Offenbar hatte die Niedersächsische Reformkommission seinerzeit ähnliche Gedanken, als sie in ihrem Abschlussbericht formulierte, es bedürfe einer Fachhochschule „mit weitgehender Autonomie. Sie hat eine berufsbezogene Ausbildung zu gewährleisten, muss aber zugleich frei von administrativen Zwängen und ohne ressortdirigistische Be-

einflussung arbeiten können (...) d. h. externalisiert werden“ (S. 79).

### Mittlerer Dienst (mD)

Demgegenüber wäre eine komplette Ausgliederung der Ausbildung zum mD aus dem Polizeiapparat nicht mehr sinnvoll, da dieser Strang mittelfristig entfallen wird. Bereits heute bilden einige Bundesländer (z. B. Hessen) für diese Laufbahn nicht mehr aus. Aber auch hier ließen sich durchaus Änderungen vornehmen. Beispielsweise könnten einige der nicht unmittelbar fachspezifischen Fächer (z. B. sozial- und gesellschaftskundlicher Unterricht) an die bestehenden berufsbildenden Ausbildungsstätten (Berufsschulen) abgegeben werden. Damit würden auch diese Polizei-Azubis zumindest einen Teil ihrer Ausbildung gemeinsam mit (nicht-deutschen) Auszubildenden anderer Berufszweige absolvieren. Auch dies sah die Niedersächsische Reformkommission schon vor über 10 Jahren offenbar ähnlich. In ihrem Abschlussbericht betonte sie, die Ausbildung zum mD müsse „zur normalen Lebenswelt hin geöffnet“ und „eng mit den Regelungen des berufsbildenden Schulwesens verzahnt“ werden (S. 86).

### Hoffnungen und Probleme

Der vorgeschlagene Weg zu einer neuen Polizeiausbildung ist kein ‚Königsweg‘. Seine Chancen könnten hingegen darin bestehen, dem künftigen polizeilichen Nachwuchs von Anbeginn den „kasernierten Blick“ der Polizei und die damit zwangsläufig einerschreitende berufliche Grundsozialisation zu ersparen.

Auch die Polizei als Organisation könnte hieraus Vorteile ziehen. Da sie gezwungen wäre mit anderen denkbaren Arbeitgebern (z.B. betrieblicher Werkchutz, private Sicherheitsdienste u.a.) um die Absolventen eines Studienganges „Öffentliche Sicherheit“ zu konkurrieren, müsste sie viele ihrer z. T. überholten und verkrusteten Strukturen ändern um als Arbeitgeber attraktiv zu sein bzw. zu werden. Hierzu gehören beispielsweise eine Reform der Beförderungsmodalitäten, bei denen

stärker auf persönliche Eignung, Führungs- und Managementqualitäten als auf Dienstalter oder -rang zu achten wäre. Abgesehen von unmittelbaren Großeinsätzen (Katastrophenfälle, Demonstrationseinsätze etc.) wären zudem Änderungen der zumeist starren Befehlskette zugunsten größerer individueller Ermessensspielräume denkbar. Bei ‚gewachsenen Persönlichkeiten‘, die sich vor dem Eintritt ins Berufsleben ‚den Wind um die Nase wehen‘ ließen, besteht Attraktivität nicht nur aus Entlohnung und einem sicheren Arbeitsplatz.

Gegen eine solche Veränderung führen – selbst progressive – Polizeiführer an, dass damit die Polizeiausbildung für den aktuellen Personalbedarf zu lange dauern würde, und die Nachwuchserwerbung insgesamt schwieriger werde. Das ist richtig. Dem ist jedoch entgegen zu halten, dass lange versäumte Reformen für einen Übergangszeitraum zwangsläufig zu Umsetzungsproblemen führen. Gleichwohl sind sie notwendig, wenn sich die Polizei – bei allen positiven Veränderungsbemühungen – nicht stets selbst ein Stück weit im Weg stehen will.

Dennoch lässt sich der skizzierte Vorschlag auf absehbare Zeit wohl nicht verwirklichen, denn hierzu müssten die Innenminister bereit sein ihre Ausbildungshoheit abzugeben. Eine solche Bereitschaft ist derzeit aber nicht zu erkennen, und das wiegt schwerer.

### Literatur zum Thema:

2003: AktionCourage, Polizeiübergri fe auf Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland 2000-2003, Bonn, S. 59-63

1997: Institut für Bürgerrechte & öffentliche Sicherheit, Aus- und Fortbildung bei der Berliner Polizei, Berlin, S. 156-169

1996: ders., Grundlagen für eine bündnisgrüne Politik „Innere Sicherheit“, Bonn/Berlin, S. 113-117

1993: Kommission zur Untersuchung des Reformbedarfes in der niedersächsischen Polizei, Polizeireform in Niedersachsen. Empfehlungen der Reformkommission, Hannover, S. 70-101

1992: ders., Arbeitsgruppe 4 Aus- und Fortbildung, Hannover

1 NAPAP – Non-Government Organizations and the Police against Prejudices

2 Angelehnt an den Begriff „street corner society“, der insbesondere durch die gleichnamige Studie von W. F. Whyte Eingang in die kriminalsoziologische Debatte über jugendliche Delinquenz fand.

3 Nach Hüttermann (2000: 534) stellt dieser Beamtentypus eine besondere Ausprägung der street cops dar, die er als Street Corner-Polizei bezeichnet.

4 Hüttermann (2000: 533f.) konstatiert, dass „die ‚management cop culture‘ ... von sacharbeitenden und managerialen Polizisten und solchen Beamten getragen (wird), welche die Behörde nach außen beispielsweise in der korporativen Welt und der medialen Öffentlichkeit repräsentieren. Demgegenüber stehen die Beamten der ‚street cop culture‘ mit einem Bein in der korporativen und mit dem anderen Bein in der leibhaftigen Welt.“

5 Darunter ist die Observation von Tatverdächtigen zu verstehen.

6 Hiermit sind Mitarbeiter des Wach- und Wechseldienstes bzw. der Kriminalkommissariate gemeint.

7 Behr (2000: 227) konstatiert, dass „neben dem first code des Rechts noch eine Polizistenkultur existiert, deren second code in Form von subkulturel-

len Handlungsmustern für die Beamten ebenfalls normative Bindungswirkung entfaltet. Diese bilden das Scharnier zwischen institutioneller Struktur und individueller Handlung.“ Diese Handlungsmuster sind „aber in ihrer ethischen Grundlage nicht eindeutig: Sie erklären zwar das Funktionieren von Polizeiarbeit, dies schließt aber auch deviantes Verhalten ein.“

8 Von Steven Spitzer geprägter Begriff, der Gesellschaftsmitglieder beschreibt, „die im kapitalistischen Produktionssystem keine wesentliche Rolle spielen“ (Fattah 2002: 959).

9 Eine der Fragen lautete, Wortpaare mit entgegengesetzten Eigenschaften (stark vs. hilfsbedürftig, gelassen vs. launisch usw.) anhand einer 7er-Skala auf die Personengruppe der Prostituierten zu übertragen.

10 Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Stichtag 31.12.2003) stellen die Türken die stärkste Gruppe unter den ausländischen Staatsangehörigen mit 1,9 Millionen, von denen mehr als ein Drittel in Deutschland geboren wurde, gefolgt von den Italienern mit rund 600.000 und den Jugoslawen mit rund 570.000. In Deutschland leben rund 2,5 Millionen türkischstämmige Personen und 3,3 Millionen Muslime; im Ruhrgebiet gibt es etwa 340.000 Türkischstämmige, in NRW rund 820.000 und in Duisburg rund 60.000. Diese Daten werden nicht nach Städten erfasst, da die

Eingebürgerten wie die Aussiedler als Deutsche gezählt und Abwanderungen aus den Städten nicht erfasst werden. Mittlerweile leben knapp 4,4 Millionen Aussiedler in Deutschland, von denen über 2,2 Millionen aus der ehemaligen UdSSR kommen (vgl. Strasser/Zdun 2004).

11 Zu unterscheiden sind funktionale und strukturelle Segregation. Erstere beinhaltet eine zeitliche Begrenzung, in der z. B. Spätaussiedler oder neu zugewanderte Türken versuchen, in der fremden Umgebung Vertrautes aus ihrer Herkunftsgesellschaft wieder zu finden. Bei struktureller Segregation entsteht dagegen ein „Dauerprovisorium“, in dem sich Migranten in den vorhandenen ethnischen Subkulturen dauerhaft einrichten (vgl. Anhut/Heitmeyer 2000: 42).

12 In den Niederlanden werden Ausländer mit dem wertneutraleren Begriff ‚Allochthone‘ beschrieben. Autochthone sind die Einheimischen. Allochthone sind die ‚Anderen‘. Viele Allochthone haben die niederländische Staatsbürgerschaft, als Kriterien gelten dann, dass sie entweder selbst im Ausland geboren sind oder mindestens ein Elternteil haben, das im Ausland geboren worden ist. In Deutschland bezieht sich der Begriff Ausländer auf die Staatsangehörigkeit und wird angesichts des neuen Staatsbürgerrechts immer weniger aussagekräftig. Der Begriff ‚Allochthone‘ wird aber im Moment häufig kritisiert, weil er doch stigmatisierend wirkt. So hat

die Stadt Den Haag sich vor kurzem dazu entschlossen, in ihren schriftlichen Äußerungen die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen mit spezifischen Begriffen anzusprechen, beispielsweise. Haagener türkischer Herkunft.

13 Management-cop-culture ist die Kultur, die von oben gepredigt wird und zum vorherrschenden Diskurs der Führungskräfte geworden ist. Die Street-cop-culture wird bei denjenigen, die die eigentlichen Aufgaben erledigen, sichtbar.

14 Der ‚second code‘ ist nur versteckt anwesend hinter dem ‚first code‘ der Führungskräfte, dafür ist er aber für die Mehrheit der Mitarbeitenden richtungweisend für das Verhalten.

15 Zur Erklärung: Rheinland-Pfalz setzt in der Polizei die zweigeteilte Laufbahn um und stellt nur noch Bewerberinnen und Bewerber mit Abitur/Fachabitur ein, die über das Studium in den gehobenen Dienst einsteigen. Mit der erfolgreichen Teilnahme an einer neunmonatigen Aufstiegsausbildung (ASA) können gleichzeitig Angehörige des mittleren Polizeidienst in den gehobenen Polizeidienst aufsteigen.

16 Meint: Den symbolischen Zaun, den man um eine bestimmte Gruppe von Personen gezogen hat, aufmachen, das eine weiße Schaf raus lassen und den Zaun wieder schließen, also ein Stereotyp über eine Gruppe von Menschen bewahren, aber einzelne positive Ausnahmen zulassen.

17 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die weibliche Form verzichtet.

18 Dieser Aufbau besteht, mit Fortschreibungen durch die Evaluationsergebnisse, seit 1998.

19 Von einer internen Arbeitsgruppe wurden über drei Jahre sämtliche Schüler und Ausbilder sowie der „Kunde“ Polizeinzeldienst mit standardisierten Fragebögen befragt.

20 Bezogen auf die Staatsangehörigkeit, überwiegend aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien.

21 Zu denken ist hier insbesondere an soziale Randgruppen, Opfer von Straftaten etc.

22 Dieser Beitrag orientiert sich am gehaltenen Vortrag.

23 Multikulturell: lt. DUDEN: viele Kulturen, Angehörige mehrerer Kulturen umfassend.

Günter Friesenhahn, Interkulturell – ein Begriff macht Karriere (geschrieben für den Internationalen Jugendaustausch und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland: Kultur ist ein Orientierungssystem, dass unser Denken, Fühlen, Wahrnehmen und Handeln beeinflusst und handlungsorientierend wirkt. Die Kenntnis dieses Orientierungssystems und seiner Symbole (Sprache, Werte, Regeln, Tabus, Lebensstile) schafft eine gewisse Sicherheit, erzeugt Wir-Gefühle und grenzt nach außen ab.

24 Personengleichheitswert: VTK Training: In der Polizeiarbeit erfahren alle Menschen die gleiche Wertschätzung als Grundannahme. (Soziale Kompetenz).

25 veränderte Schwerpunkte im VTK Training: Stärkerer Abgleich über zu vermittelnde Inhalte mit den Fachgruppen und dem VTK Training (Verstärkte Praxisorientiertheit)

26 UAFEK: Bericht im Auftrag der Innenministerkonferenz (IMK): Projektgruppe „Polizei und Fremde“ Abschlussbericht Wiesbaden, Otober 1996.

27 Damit berücksichtigen wir in erster Linie Bevölkerungsgruppen, die neben anderen Gruppen durch das Diskriminierungsverbot in Art. 13 Amsterdamer Vertrag geschützt werden. Hier handelt es sich um ethnische und religiöse Minderheiten, Behinderte, Homosexuelle, Transsexuelle und Frauen.

28 Um zu berücksichtigen, dass die Leitung des Trainings der gesellschaftlichen Realität in der Bevölkerung gerecht wird, wird das Geschlechterverhältnis und die Repräsentanz von Migrationshintergründen zum Kriterium der Teamzusammensetzung gemacht.

29 Zur strukturellen und institutionellen Diskriminierung gehören Gesetze und Verordnungen, die z.B. nur für BürgerInnen nicht-deutscher Herkunft gelten und ihnen weniger Rechte zugestehen als deutschen Staatsangehörigen, wie das Ausländergesetz, Asylsachleistungsgesetz, Art. 9 GG über die Vereinigungsfreiheit, Art. 11 GG über die Freizügigkeit, Art. 12 GG über die Freiheit der Berufswahl und Berufsausbildung und andere.

30 Vgl. kultur-spezifische und nicht-spezifische Trainingseinsätze bei Alexander Thomas, A. (1996), Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe.

# Anhang

## Glienicker Thesen 2004

Seit 1987 führt die Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin (FHVR) jährlich die sogenannten „Glienicker Gespräche“ durch, neuerdings in Zusammenarbeit mit dem Institut für Wissenstransfer in Verwaltung und Rechtspflege Berlin e. V. (IWVR) und dem Hitit-Verlag. Der Name rührt vom mehrfachen Tagungsort „Jagdschloss Glienicke“ in Berlin-Zehlendorf her. Bei diesen Tagungen treffen Dozenten von Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst mit Vertretern der Praxis, aus anderen Hochschulen und von Verbänden zusammen und setzen sich mit Fragen der Lehre und Forschung auseinander. Am Ende der Tagung werden jeweils die sogenannten „Glienicker Thesen“ verabschiedet, die einen Impuls zur Weiterentwicklung der FHöD geben sollen.

Das 15. Glienicker Gespräch fand im April 2004 statt. Rahmenthema: „Der Bologna-Prozess – Chancen, Risiken und Handlungsoptionen für die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst“.

(mehr zu den Glienicker Gesprächen auf der Homepage der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin: <http://www.fhvr.berlin.de/>)

### Allgemeine Thesen zum Bologna-Prozess als Tagungsergebnis (zugleich AG 2)

1. Für die Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes sind die Ziele des Bologna-Prozesses wie das System gestufter und modularisierter Abschlüsse, die Qualitätssicherung durch Ak-

kreditierung und eine Flexibilisierung von Lernwegen ebenso relevant wie für den allgemeinen Hochschulbereich. Deswegen müssen im öffentlichen Dienst die Studiengänge zügig auf das gestufte System umgestellt werden. Die FHöD befürchten, andernfalls im Wettbewerb um gute Studienbewerber auf Dauer nicht mehr bestehen zu können, die Herauslösung aus dem Hochschulbereich zu riskieren und für sich und ihre Absolventen den Anschluss an den europäischen Hochschulraum zu verlieren.

2. Die FHöD wollen sich diesen Anforderungen stellen. Sie stellen zugleich fest, dass einige Zielvorgaben wie die Verkürzung des Studiums, eine niedrige Dropquote und eine durchgehende Praxisorientierung schon jetzt zu den Profilelementen ihrer Studiengänge zählen.

3. Sie sehen den Bologna-Prozess als eine große Chance für eine durchgreifende Studienreform, in deren Rahmen die Studienangebote noch stärker von den Anforderungs- und Qualifizierungszielen her definiert werden müssen. Auch die Abnehmerseite ist daher frühzeitig in den Umgestaltungsprozess einzubeziehen.

4. Die FHöD stellen sich darauf ein, ihren Studierenden mehr noch als bisher neben dem notwendigen differenzierten Fachwissen auch System-, Methoden- und Sozialkompetenzen zu vermitteln. Ihre Absolventen und Absolventinnen sollen befähigt werden, sich auf die Anforderungen einer sich schnell ändernden Verwaltung bzw. eines insgesamt im Wandel begriffenen Arbeitsmarktes einzustellen.

### AG 1 Öffentliche Sicherheit unter europäischer Perspektive

1. In Anbetracht der Entwicklung des Prozesses der europäischen Integration ist das Berufsbild der Polizei neu zu definieren. Polizeiarbeit wird in Maße zu einer europäischen Aufgabe und im internationalen Kontext stattfinden. Mit der Begründung eines europäischen Raumes der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts erfährt der nationale

Begriff der öffentlichen Sicherheit einen Paradigmenwechsel.

2. In den jeweiligen nationalen und zukünftig europäischen Studiengängen kann die Ausbildung, insbesondere des Führungsnachwuchses, unter Wahrung der Souveränität der Mitgliedsstaaten der EU auf ein vergleichbares Niveau gestellt werden. Sowohl Studienabschnitte in Mitgliedsstaaten der EU als auch Auslandspraktika folgen dem Ziel der Schaffung gemeinsamer Wissens- und Erfahrungsgrundlagen für die Gewährleistung von Sicherheit in Europa und sind Ausdruck einer hohen Integration der Polizei in den Europäisierungsprozess.

3. Der eingeleitete Bologna-Prozess muss als unmittelbare Chance für die Neugestaltung der Ausbildung der Polizeien in den Mitgliedsstaaten der EU und somit für die Gewährleistung der europäischen Sicherheit auf einem hohen Niveau begriffen und aufgegriffen werden.

4. Der Abbau von Unterschieden bei den Ausbildungswegen und -abschlüssen für Führungskräfte der Polizei im Rahmen des Bologna-Prozesses führt zur einer größeren Chancengleichheit bei der Besetzung von internationalen Führungs- und Spitzenämtern.

5. Ein zu bildendes Netzwerk der polizeilichen Ausbildungsstätten in den EU-Mitgliedsstaaten muss für die Gestaltung des umfassenden Reformprozesses koordinierend tätig werden sowie Empfehlungen für europäische Ausbildungsstandards erarbeiten.

### AG 3 Das Studium der Rechtspflege im Bologna-Prozess

1. Das Studium der Rechtspflege kann auf einen dreijährigen Studiengang „Bachelor of Law“ umgestellt werden (vier theoretische und zwei praktische Semester). Eine Modularisierung der Studieninhalte sollte zu einer Vergleichbarkeit des Studiums der Rechtspflege hinsichtlich Inhalt und Ablauf unter den 16 Ländern Deutschlands führen und damit erstmalig eine regionale Mobilität der Studierenden grund-

sätzlich ermöglichen. Die Einführung eines Leistungspunktesystems ist realisierbar.

2. International vergleichbare Abschlüsse gleicher inhaltlicher Ausrichtung kann es dagegen kaum geben, da die Institution des „Rechtspflegers“ und damit der Studiengang „Rechtspflege“ in den sonstigen Ländern Europas fast nicht anzutreffen sind.

3. Ein Master-Studiengang ist für die Qualifizierung zum „Rechtspfleger“ nicht nötig. Im Zuge der Umstellung des Jura-Studiums auf das gestufte System von „Bachelor of Law“ und „Master of Law“ sollte auf eine Gleichstellung von „Bachelor of Law“ an der Fachhochschule und „Bachelor of Law“ an der Universität als Zulassung für den „Master of Law“ an der Universität hingewirkt werden.

4. Bei der Einführung des „Bachelor of Law“ für verbeamtete Studierende können Fragen zu den komplexen Immatrikulation durch die FH, Organisationshoheit der FH auch für die beiden Praxissemester und die Abschlussprüfungen des Studiums durch die FH entstehen, die in enger Abstimmung mit den Ausbildungsbehörden zu klären sind.

#### AG 4 Auslandspraktika

1. Aufgrund der bisher gesammelten Erfahrungen mit Auslandspraktika und vor dem Hintergrund der für Bachelor-Studiengänge geforderten Internationalität sollten sich die FHöD offensiv mit der Frage der Einführung auswärtiger Praktikumszeiten auseinandersetzen.

2. Allgemeines Lernziel von Auslandspraktika ist der Zugewinn an Fachkompetenz (Kenntnis auswärtiger Berufswirklichkeit) sowie an sozialer und persönlicher Kompetenz (interkulturelle Erfahrung, Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Vergrößerung von Toleranz). Kompetenzgewinne auf beiden Ebenen kommen letztlich auch i.S. eines Wissens- und Kompetenztransfers den einstellenden Institutionen zu Gute.

3. Voraussetzung für erfolgreiche Auslandspraktika ist die Formulierung klarer Ziele und Anforderungen, deren Erfüllung kontrolliert wird (z. B. Präsentation der Erfahrungen oder Abschlussarbeit über ein spezifisches Thema). Zudem müssen die Rahmenbedingungen von Auslandspraktika für die Studierenden von Beginn ihres Studiums an transparent sein.

4. Die Hochschule sollte die Studierenden bei der Organisation des Auslandspraktikums unterstützen und ihnen die Eingliederung in bestehende Netzwerke ermöglichen. Die Hochschullehrer sollten sich ihrer Rolle als Modell bewusst sein und die Studierenden in ihren Bemühungen um Internationalität unterstützen.

#### AG 5 Mit Kopftuch nach Bologna

1. Die FHöD müssen sich aktiv der Tatsache stellen, dass sie in einem multietnischen und -kulturellen Umfeld agieren. Sie bilden für Berufsfelder aus, in denen Migranten, Flüchtlinge, ausländische Touristen oder Geschäftsleute in unterschiedlichster Weise präsent sind. Grundlage für ein angemessenes berufliches Handeln sind daher spezifische Kompetenzen, die bereits während des Studiums entwickelt werden müssen.

2. Hierzu bedarf es der Vermittlung von Hintergründen und Fakten zu Migration, aber auch in einem umfassenderen Sinn von interkultureller Kompetenz und besonders der Fähigkeit zur interkulturellen Kommunikation. Kontakte mit Immigranten und ihren Organisationen sind ebenso erforderliche Ergänzungen zu der Wissensvermittlung im Hörsaal.

3. Bedürfnisse, Erwartungen und Forderungen, die aus einer „fremden“ kulturellen Prägung und Orientierung resultieren, verlieren dort ihre Legitimität, wo sie Güter der hiesigen Rechtsordnung tangieren. In der Praxis ist die Grenzziehung weniger einfach, und Handlungssicherheit resultiert aus einem reflektierten und grundrechtsorientierten individuellen Werterahmen. Die FHöD müssen ihre Studierenden dabei unterstützen, einen solchen auszubilden.

4. Die Rekrutierung von Personal für den öffentlichen Dienst mit eigenem Migrationshintergrund muss intensiviert werden. Die FHöD können hierzu einen Beitrag leisten, indem sie für ihre Berufsfelder werben und das negative Image, das an diesen teilweise haftet, korrigieren.

5. Kompetenz im Umgang mit Multikulturalität im eigenen Land ist eine wertvolle Ressource für die aktive Beteiligung der FHöD am Bologna-Prozess. Grenzüberschreitungen im Denken und Mobilität werden dadurch erleichtert.

#### AG 6 Europa-Studiengänge

1. Im öffentlichen Sektor werden verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt, die in der Lage sind, ihre berufliche Tätigkeit in einem europäischen Bezugsrahmen wahrzunehmen und grenzüberschreitend zu kooperieren. Die FHöD müssen sich dieser Aufgabe stellen und erhalten dazu aus der Dynamik des Bologna-Prozesses zusätzliche Unterstützung.

2. Die Lehrinhalte von Europa-Studiengängen sollten unter dem Dach der übergreifenden europäischen Leitideen wie Grundfreiheiten, Rechtssicherheit, Wettbewerb, Subsidiarität und Solidarität rechtliche, wirtschaftliche und sozialwissenschaftlich-politische Bezüge aufweisen und miteinander verbinden und sich auf die berufsfeldspezifischen Praxisanforderungen beziehen.

3. In diese Studiengänge sollten nicht nur der Erwerb bzw. die Ausweitung von Fremdsprachenkenntnissen sondern auch interkulturelle Erfahrungen durch obligatorische Auslandspraktika oder -semester als konstitutive Bestandteile des Studiums integriert werden. Dem sollte umgekehrt die verstärkte Teilnahme und Integration ausländischer Studierender in die Ausbildungsgänge der deutschen FHöD entsprechen.

# Die Autorinnen und Autoren

## Aichinger, Konrad

Leiter Referat Polizeiliche Aus- und Fortbildung.  
Bereitschaftspolizeipräsidium  
Baden-Württemberg,  
Heininger-Str. 100, 73037 Göppingen,  
aichingr@bpp.bwl.de

## Blom, Herman, Drs.

Verhaltenstrainer und Berater  
Interkulturelles Personalmanagement.  
Tonny van Leeuwenlaan 15,  
9731 KH Groningen, Niederlande,  
hermanblom@web.de

## Diederichs, Otto

freier Journalist zum Themenbereich  
Innere Sicherheit, Mitarbeit bei Akti-  
onCourage und der Dokumentation  
„Polizeiübergrieffe auf Ausländer und  
Ausländerinnen in Deutschland 2000-  
2003“ (Bonn/Berlin, Dezember 2003).  
Freiligrathstraße 6, 10967 Berlin,  
ottodiederichs@yahoo.de

## Fathi, Ali, Dr.

Politologe, Freiberuflicher Trainer und  
Prozessbegleiter, Gründer und Vor-  
standsmitglied des BDB.  
BDB e. V., Lernhaus  
Pohlstraße 60-62, 10785 Berlin,  
fathi@snafu.de

## Jakobi, Sabine, M. A.

Politikwissenschaftlerin und  
Sinologin, Dozentin im Studiengebiet  
Soziale Verhaltenswissenschaften.  
FHöV – Fb Polizei, Postfach 1111,  
55482 Hahn-Flughafen/Rheinland-  
Pfalz, lps.gstb.@polizei.rlp.de

## Kebaili, Akli, Dr.

Amt für multikulturelle  
Angelegenheiten,  
Walter-Kolb-Straße 9-11,  
60594 Frankfurt am Main,  
akli.kebaili@stadt-frankfurt.de

## Klier, Harald

Diplom-Politologe,  
Projektkoordinator FriZZ, Leiter der  
Antidiskriminierungsstelle im Büro  
der Ausländerbeauftragten.  
Heinrich-Mann-Allee 103,  
14473 Potsdam,  
harald.klier@masgf.brandenburg.de

## Kruse, Bernd

Fachhochschule der Polizei des  
Landes Brandenburg, Abteilung  
Training/Projekte,  
Prenzlauerstraße 66-70, 16352 Basdorf,  
zentrale.fhpol@polizei.brandenburg.de

## Lottje, Frederik

Diplom-Politologe, freier Mitarbeiter  
des BDB e. V., u. a. nationaler Koordi-  
nator des Projektes COMPAS  
(combating and preventing  
discrimination within and by police  
and school).  
BDB e.V., Lernhaus Pohlstraße  
Pohlstraße 60-62, 10785 Berlin,  
bdb@bdb-germany.de; flottje@web.de

## Lüpke, Herbert

Fachhochschule der Polizei des  
Landes Brandenburg, Abteilung  
Training/Projekte, Prenzlauerstraße  
66-70, 16352 Basdorf,  
zentrale.fhpol@polizei.brandenburg.de

## Schweer, Thomas, Dr.

Rhein-Ruhr-Institut für  
Sozialforschung und Politikberatung  
e. V. an der Universität Duisburg-  
Essen (Campus Duisburg),  
Heinrich-Lersch-Straße 15,  
47057 Duisburg,  
t.schweer@uni-duisburg.de

## Selowski, Harold

Fachbereichsleiter Politische Bildung,  
Polizeipräsident in Berlin,  
Zentrale Serviceeinheit – Abt. Aus- u.  
Fortbildung, ZSE IV D 6,  
Radelandstraße 21,  
13589 Berlin

## Siebert, Martin

Fachhochschule der Polizei  
des Landes Brandenburg, Abteilung  
Training/Projekte,  
Prenzlauerstraße 66-70,  
16352 Basdorf,  
zentrale.fhpol@polizei.brandenburg.de

## Weiß, Norman, Dr. iur.

wissenschaftlicher Assistent im  
MenschenRechtsZentrum der  
Universität Potsdam.  
Der Verfasser ist mit der  
wissenschaftlichen Begleitung der  
Projekte PiViB und FriZZ betraut.  
MenschenRechtsZentrum der  
Universität Potsdam,  
August-Bebel-Straße 89,  
14482 Potsdam,  
weiss@rz.uni-potsdam.de

## Zwink, Anke

Diplom-Soziologin, Trainerin im  
Bereich Demokratieerziehung,  
diversity und interkulturelle  
Kompetenz; freie Mitarbeiterin des  
BDB e. V., u. a. nationale Koordinato-  
rin des Projektes COMPAS  
(combating and preventing  
discrimination within and by police  
and school).  
BDB e. V., Lernhaus Pohlstraße,  
Pohlstraße 60-62,  
10785 Berlin,  
bdb@bdb-germany.de;  
an.zwink@gmx.net

# Programm

## Tagung

### „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung“

Kongresshotel  
am Templiner See  
Am Luftschiffhafen 1  
14471 Potsdam

#### Montag, 30. 08. 2004

10:30 – 11:00 Anreise/Anmeldung

11:00 – 11:30 Begrüßung

- Almuth Berger, Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg
- Rainer Grieger, Präsident der Fachhochschule der Polizei
- Dr. Ali Fathi, Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BDB e. V.)

11:30 – 11:50 Einführung in das Thema

- Harald Klier, Antidiskriminierungsstelle Brandenburg

11:50 – 12:10 Polizei für Interkulturelle Verständigung in Brandenburg

- Herbert Lüpke, Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg

12:10 – 12:30 Der Prozess der Zusammenarbeit zwischen NGO und Polizei in Brandenburg

- Dr. Ali Fathi, BDB e. V.

12:30 – 12:50 Anmerkungen aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung zu den Projekten PiViB und FriZZ

- Dr. Norman Weiß, Menschenrechtszentrum der Universität Potsdam

12:50 – 13:00 kurze Nachfragen

13:00 – 14:00 Mittagspause

14:00 – 14:30 Polizei und ethnische Minderheiten für interkulturelle Verständigung in Berlin

- Harold Selowski, Landespolizeischule Berlin

14:30 – 15:00 Interkulturelle Kompetenz in der polizeilichen Fachhochschulausbildung des Landes Rheinland Pfalz

- Sabine Jakobi, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz, FB Polizei

15:00 – 15:30 Die Stammtische Migranten und Polizei

- Dr. Akli Kebaili, Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt/M.

15:30 – 16:00 kurze Nachfragen, Diskussionsbeiträge

16:00 – 16:30 Kaffeepause

16:30 – 17:15 „Polizisten im Alltagskonflikt mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen“ Interkulturelle Kompetenz am Beispiel polizeilicher Fortbildung in Duisburg

- Dr. Thomas Schweer, Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

17:15 – 18:00 Nachfragen, Diskussionsbeiträge

im Anschluss Abendessen und Gelegenheit zum informellen Gedankenaustausch

#### Dienstag, 31. 08. 2004

09:00 – 10:00 Ansätze aus anderen Bundesländern und EU-Staaten

- Drs. Herman Blom, Universität Groningen, NL

10:00 – 11:30 Forum/Diskussionsrunde zum Thema: „Polizeiarbeit in der Multikulturellen Gesellschaft. Anforderungen an Ausbildung und Struktur aus Innen- und Außensicht“

Impulsbeiträge:

- Almuth Berger, Ausländerbeauftragte Land Brandenburg
- Otto Diederichs, Aktion Courage
- Akinola Famson, BDB e. V.
- Anna Gochtchinskaia, BDB e. V.
- Rainer Grieger, Fachhochschule der Polizei Land Brandenburg
- Dr. Akli Kebaili, Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt/M.
- Harold Selowski, Landespolizeischule Berlin

Moderation

- Georgios Tsapanos, Bundesministerium des Innern

ab 11:30 Mittagessen

- parallel Pressekonferenz

gegen 12:30 Ende der Tagung

# Die Veranstalter

## Die Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg

Almuth Berger wurde 1991 zur ersten Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg berufen. Dieses Amt übt sie bis heute aus. Hauptaufgaben sind die Beratung der Landesregierung in migrationspolitischen Angelegenheiten.

Es werden Maßnahmen zur Integration der dauerhaft hier lebenden Migrantinnen und Migranten konzipiert und initiiert. Im Rahmen des Handlungskonzeptes Tolerantes Brandenburg wurden eine Vielzahl von Projekten zum Abbau von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt bis hin zur interkulturellen Verständigung gefördert begleitet. Im landesweiten „Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit“ nimmt die Ausländerbeauftragte die Funktion einer stellvertretenden Vorsitzenden wahr. Darüber hinaus ist sie die stellvertretende Vorsitzende des Landesintegrationsbeirates.

Die seit 1999 bestehende Antidiskriminierungsstelle stellt einen wichtigen Aufgabenbereich im Arbeitsgebiet der Ausländerbeauftragten dar. In dieser Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung geht es über Beratung und Einzelfallhilfe auch um die Erfassung und systematische Dokumentation von Diskriminierungsfällen sowie die Durchführung von Untersuchungen zu unterschiedlichen Diskriminierungsfeldern.

Projektschwerpunkte im Bereich von

Bildungs- und Fortbildungsmaßnahmen zielen auf die Vermeidung von Diskriminierungen und dienen der Förderung von interkultureller Kompetenz in Kooperation mit Bildungsträgern, NGOs und Partnern aus der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft. Vernetzung, Informationsaustausch und Öffentlichkeit runden das Profil der Antidiskriminierungsstelle ab.

*Kontakt:*

*Die Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg*

*Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam*

*Telefon: (0331) 866 5900*

*Fax: (0331) 866 5909*

*almuth.berger@masgf.brandenburg.de*

## Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg

Der Fachhochschule der Polizei (FHPol) obliegt die Ausbildung der Beamten des gehobenen Polizeivollzugsdienstes des Landes Brandenburg. Sie wurde durch Zusammenführung der Landespolizeischule und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung 1998 gegründet. Die FHPol dient der Pflege und Entwicklung der polizeibezogenen Wissenschaften durch Lehre, Studium, Fortbildung und Forschung. Weitere Aufgaben sind die Ausbildung des mittleren Polizeivollzugsdienstes, die Aufstiegsausbildung zum gehobenen und höheren (anteilig) Polizeivollzugsdienst und die Organisation und Durchführung der zentralen Fortbildung der Polizei.

Ziel des dreijährigen Studiums ist es, die Polizeikommissaranwärter/-innen zu befähigen, den Polizeiberuf im gehobenen Polizeivollzugsdienst auszuüben. Die Studierenden werden durch die enge Verknüpfung von fachwissenschaftlichen und fachpraktischen Studieninhalten umfassend für die Aufgaben ihres Berufes vorbereitet.

Die Zielstellung besteht darin, Polizeibeamte heranzubilden, die bürgernah und konfliktregelnd, fachkompetent und professionell, selbstbeherrscht und vorurteilsfrei auf der Grundlage ethischer Werteentscheidungen des Grundgesetzes, der Verfassung des Landes Brandenburg und der speziellen Rechtsgrundlagen in der Lage sind, die polizeilichen Aufgaben zur

Gewährleistung der inneren Sicherheit wahrzunehmen.

Durch ein an rechtsstaatlichen und demokratischen Prinzipien des Grundgesetzes orientiertes Studium sollen sich die künftigen Polizeibeamten/-innen mit ihrem Beruf identifizieren, leistungsbereit sein und darauf vorbereitet werden, Verantwortung zu übernehmen. Am Ende des Studiums müssen Sie in der Lage sein, übertragene polizeiliche Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich zu erfüllen.

*Kontakt:*

*Fachhochschule der Polizei des Landes  
Brandenburg  
Prenzlauer Str. 66-70  
16352 Basdorf  
Telefon: (033397) 4 03  
Fax: (033397) 4 30 51  
pressestelle.fhpol@polizei.brandenburg.de*

**Bund gegen ethnische  
Diskriminierung in der  
Bundesrepublik Deutschland e. V.  
(BDB)**

Die Zielsetzung des BDB besteht darin, Diskriminierung und Ausgrenzung von Angehörigen aus sogenannten Minderheiten zu überwinden. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Arbeit gegen ethnische Diskriminierung/Rassismus unter Berücksichtigung aller Formen von Diskriminierung, was neben struktureller und institutioneller staatlicher sowie nichtstaatlicher Diskriminierung auch Diskriminierung durch Privatpersonen und rassistische Übergriffe einschließt.

Der BDB als seit 1996 arbeitender Zusammenschluss ethnischer Minderheiten und Selbstorganisationen, versteht sich als Anlaufstelle für alle, die mit (ethnischer) Diskriminierung konfrontiert sind. Neben der individuellen Bearbeitung der Vorfälle, die als konkrete Beschwerden hervorgebracht werden, der Aufklärung über die Rechte gegenüber Diskriminierungen und der Dokumentation von Vorfällen legt der BDB viel Wert auf eine Veränderung der Strukturen, die Diskriminierung erst ermöglichen. Deshalb leistet der BDB Lobbyarbeit, d. h. er arbeitet in verschiedenen politischen Gremien mit und setzt sich seit Jahren für ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz ein. Der BDB führt jedoch auch selbst präventive Maßnahmen durch, um möglichst schon im Vorfeld Diskriminierung zu vermeiden. Neben

dem Angebot spezifischer Trainings – vor allem für Institutionen des Öffentlichen Dienstes – zählen hierzu ebenfalls die Beratung von Organisationen und Institutionen sowie die gezielte Unterrichtung der Öffentlichkeit über das Thema Diskriminierung und mögliche Wege zu deren Bekämpfung.

*Kontakt:*

*Bund gegen ethnische Diskriminierung  
in der Bundesrepublik Deutschland e. V.  
Lernhaus Pohlstr.  
Pohlstraße 60/62  
10785 Berlin  
Telefon: (030) 2 16 88 84  
Fax: (030) 2 16 79 26  
bdb@bdb-germany.de  
www.bdb-germany.de*

# Presseschau

Die Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg

Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.

Presseinformation vom 31.8.2004

## Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation für die Polizeiarbeit

Die Ergebnisse einer bundesweiten Fachtagung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung“ wurden heute in Potsdam vorgestellt. Auf Einladung der Landesausländerbeauftragten, der Fachhochschule der Polizei des Landes sowie des Bundes gegen ethnische Diskriminierung traten Vertreterinnen und Vertreter von Polizeischulen, vom Bundesgrenzschutz, aus der Verwaltung sowie von mehreren Nichtregierungsorganisationen in den fachlichen Austausch.

Vorgestellt wurden unterschiedliche Ansätze zur Vermittlung von Interkultureller Kompetenz aus mehreren

Bundesländern, so aus Berlin, Brandenburg, Rheinland Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Abgerundet wurde die Präsentation durch einen Blick in die Niederlande. Einig waren sich die Teilnehmenden darüber, dass Interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation für die Polizeiarbeit der Zukunft darstellt.

Anlass für die Tagung ist der Abschluss der Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern der Brandenburger Fachhochschule der Polizei, die künftig eigenständig interkulturelle Trainings in der Polizeiausbildung durchführen werden. Die Qualifizierung erfolgte im Rahmen einer dreijährigen Projektzusammenarbeit zwischen der Fachhochschule, dem Bund gegen ethnische Diskriminierung und der Ausländerbeauftragten, die durch das Bundesprogramm Xenos aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. Interkulturelle Kompetenz ist seit dem Jahr 2000 fester Bestandteil im Lehrplan der Polizeiausbildung im Land Brandenburg. In den letzten Jahren haben 675 angehende Polizeibeamtinnen und -beamte die Ausbildungsmodule hierzu absolviert.

Rainer Grieger, Präsident der Fachhochschule der Polizei, Brandenburg: „Ziel in der Ausbildung ist zum einen, Rollenkonflikte bei der Gewährleistung von Recht und Sicherheit unabhängig von den eigenen kulturellen Normen und Werten bewältigen zu können. Zum anderen soll Empathie vermittelt

werden, d.h. die Fähigkeit, sich in andere hinein versetzen und das Verhalten in Verbindung mit dem jeweiligen kulturellen Hintergrund nachvollziehen zu können. Schließlich geht es um die weitere Förderung kompetenter polizeilicher Arbeit im Spannungsfeld erforderlicher Grundrechtseingriffe und gesellschaftlicher Vielfalt.“

Almuth Berger, Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg: „Ich freue mich, dass es gelungen ist, die Ausbildung im Bereich ‚Interkultureller Kompetenz‘ über den Projektcharakter hinaus zu verstetigen. Damit übernimmt die Fachhochschule der Polizei eine Vorreiterposition innerhalb der Landeseinrichtungen.“

Märkische Oderzeitung

01.09.2004

## Verständnis für Ausländer

**Potsdam (dpa).** Bei Brandenburger Polizisten ist das allgemeine Verständnis für Ausländer durch ihre Ausbildung erhöht worden. Zu dieern Schluss kamen die Teilnehmer einer Fachtagung in Potsdam. Heute gebe es deutlich weniger Verstöße von Beamten als Anfang der 90er Jahre, sagte die Ausländerbeauftragte Almuth Berger. Brandenburg und Berlin haben bisher als einzige Länder die interkulturelle Kompetenz in die Ausbildung aufgenommen. Nach ihrer Ausbildung würden die Polizeibeamten Ausländern anders begegnen.

Märkische Allgemeine Zeitung

01.09.2004

## Polizei-Schulung wird ausgebaut – Neu: Beamte sollen „interkulturelle Kompetenz“ erwerben

**Potsdam.** Brandenburg hat als erstes Bundesland Polizisten als so genannte interkulturelle Ausbilder für die Polizeifachhochschule des Landes qualifiziert. Diese sollen dem Polizeinachwuchs künftig ein besseres Verständnis für Ausländer vermitteln. Zum Abschluss des Pilotprojekts „Interkulturelle Kompetenz“, an dem seit 2000 an der Fachhochschule der Polizei (FHPoI) in Basdorf (Barnim) 675 angehende Polizeibeamte teilnahmen, wurden jetzt die ersten vier eigenen Trainer der Brandenburger Polizei für die weitere Ausbildung qualifiziert. Das gab Fachhochschul-Präsident Rainer Grieger gestern in Potsdam bekannt. Brandenburgs Ausländerbeauftragte Almuth Berger lobte dies als „wichtigen Schritt“. Die Polizeibeamten sollen unabhängig von eigenen kulturellen Normen und Werten lernen, Rollenkonflikte,

wie sie sich für Migranten darstellen könnten, zu lösen. „Sie nähern sich ausländischen Tatverdächtigen mit einer ganz anderen Herangehensweise“, so Grieger. Zusätzlich soll die interkulturelle Kompetenz die Leistungsfähigkeit der märkischen Polizei verbessern. Da 97 Prozent aller Polizeieinsätze auf Bürgerhinweise zurückgingen, so Grieger, könne durch einen Zugewinn interkultureller Kommunikationskompetenz noch mehr Sicherheit für alle Bürger gewährleistet werden. Möglicherweise kann auf diese Weise auch die Aufklärungsquote in bestimmten Deliktfeldern gesteigert werden, in denen Ausländer eine überproportionale Rolle spielen. Über den engeren Bereich der Alltagsarbeit der Polizei hinaus würdigte Ausländerbeauftragte Berger die Bedeutung interkultureller Kompetenz als Chance, kulturelle Vielfalt als gesellschaftspolitische Bereicherung zu begreifen wie etwa in den Niederlanden. „Wir müssen sehen, dass dieses Denken in der Gesellschaft stärker verankert wird“, so Berger. Bisher würden Einflüsse fremder Kulturen in Deutschland zu oft als angsteinflößend wahrgenommen und deshalb abgelehnt. In Einzelfällen seien auch Brandenburger Polizisten in den vergangenen Jahren mit fremdenfeindlichen Äußerungen und Übergriffen in die Kritik geraten.

fs

junge Welt

02.09.2004

## »Interkulturelles Training« für Polizisten – Auf einer Fachtagung in Potsdam wurde ein bundesweites Pilotprojekt in Brandenburg vorgestellt

Brandenburgs CDU-Innenminister und Ex-Bundeswehrgeneral Jörg Schönbohm hat mehrfach bekannt, er wolle keine »Multikulti-Gesellschaft«. Dennoch gibt es an der Brandenburger Polizeifachhochschule mit dem sogenannten interkulturellen Training ein deutsches Pilotprojekt. Mit den dabei gemachten Erfahrungen beschäftigte sich Anfang der Woche eine Fachtagung in Potsdam.

Almuth Berger, Ausländerbeauftragte des Landes, lobte am Dienstag zum Abschluß der Veranstaltung das Projekt. Seit mehr als drei Jahren gehört »interkulturelle Kompetenz« zum Lehrplan bei der Polizeiausbildung in Brandenburg. Mehr als 650 angehende

Beamte hätten das Training bisher absolviert. Dabei sollen sie sich drei Tage lang unter anderem mit eigenen Vorurteilen auseinandersetzen.

Ali Fathi vom Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik arbeitet seit mehreren Jahren mit der Polizei zusammen. Der gebürtige Iraner bezeichnete das »revolutionäre« Projekt als wichtig, um Feindbilder abzubauen. Gleichzeitig kritisierte er die Diskriminierung von Ausländern in der Bundesrepublik durch Gesetze. »Das beste interkulturelle Training kann das Asylbewerberleistungsgesetz oder die Residenzpflicht nicht aufheben«, ergänzte Berger. Der Präsident der Polizeifachhochschule, Rainer Grieger, schob die Verantwortung ebenfalls dem Gesetzgeber zu. Polizisten könnten nur ausführen, was Politiker beschließen. Für Grieger schien es indes vor allem wichtig zu sein, daß sich die Beamten richtig gut mit ihren Kollegen aus Polen oder Pakistan verstanden hätten.

Ob das Training rassistische Übergriffe von Polizisten verhindern kann, war kaum Thema der Tagung. Schikanen und Gewalt durch Polizei und andere Behörden gehören zum Alltag von Ausländern und Farbigen in der Bundesrepublik. Die Opfer polizeilicher Gewalt haben kaum eine Chance, sich gegen die Übergriffe zur Wehr zu setzen. Darauf machen unabhängige Organisationen immer wieder aufmerksam. Die Opfer schwiegen oft aus

Angst, während die Polizei mit Gegenanzeigen reagiere, wenn es tatsächlich einmal zu Klagen kommt. Selbst der UN-Menschenrechtsausschuß hat die deutsche Polizei für Mißhandlungen von Ausländern, Angehörigen ethnischer Minderheiten und Flüchtlingen kritisiert und unter anderem Kurse über Menschenrechte für Polizeibeamte gefordert.

Die Grundrechte seien Teil der Ausbildung, meinte Grieger dazu auf Nachfrage. Dies könne zwar nicht politisch bedingte Ungerechtigkeiten korrigieren, aber Übergriffe verhindern helfen, fügte Almuth Berger hinzu.

*Hans Springstein*

epd ost

31.08.2004

## Brandenburger Polizei stärkt eigene „interkulturelle Kompetenz“

**Potsdam (epd).** Brandenburg hat als erstes Bundesland Polizeibeamte als so genannte interkulturelle Ausbilder für die Polizeifachhochschule des Landes qualifiziert. Die vier speziell geschulten Beamten sollen künftig in der Polizeiausbildung Vorurteile gegenüber Ausländern abbauen und die „interkulturelle Kompetenz“ gegenüber Zuwanderern und Kollegen aus anderen Staaten stärken, sagte der Präsident der brandenburgischen Polizeifachhochschule, Rainer Grieger, am Dienstag vor Journalisten in Potsdam zum Abschluss des Lehrgangs.

Brandenburgs Ausländerbeauftragte Almuth Berger begrüßte die Aufnahme des Faches „Interkulturelle Kompetenz“ als festen Bestandteil der Polizeiausbildung als „ganz wichtigen Schritt“. Einstellungen zu Minderheiten seien vielfach noch von Besorgnis und Ängsten geprägt, anstatt die Vielfalt als Chance und Bereicherung zu ver-

stehen. Sowohl in der Polizei als auch in anderen Teilen der Gesellschaft sei deshalb deutliches Engagement gegen Vorurteile nötig.

Interkulturelle Kompetenz sei notwendig, um in Zusammenarbeit mit Migranten, Touristen und Durchreisenden Polizeiaufgaben zu erfüllen, sagte Grieger weiter. Brandenburg ist den Angaben zufolge eines der wenigen Bundesländer, die auch Ausländer zum Polizeidienst zulassen. Unter den rund 10.000 Beamten sind inzwischen 40 nicht-deutsche Polizisten aus unterschiedlichen Herkunftsländern im Einsatz.

Die Bewertung des interkulturellen Trainings durch die Polizisten sei überwiegend positiv gewesen, unterstrich Grieger. Ziel sei eine vorurteilsfreie Herangehensweise an Opfer und Tatverdächtige. Während der dreijährigen Polizeiausbildung sind derzeit ein dreitägiges „interkulturelles Training“ sowie zweieinhalb Wochen Unterricht über Grund- und Menschenrechte vorgesehen. Weitere dezentrale Fortbildungen finden in Verantwortung der Dienststellen statt.

Ein „interkulturelles Training“ wird in der brandenburgischen Polizei bereits seit 1998 angeboten, seit 2000 sind die Schulungen fester Bestandteil der Fachhochschulausbildung. Bislang wurde der Unterricht mit inzwischen 675 Absolventen vom „Bund gegen ethnische Diskriminierung“ organi-

siert. Aus finanziellen Gründen sei Brandenburg jedoch anders als Berlin auf die Ausbildung durch eigene Beamte umgestiegen, sagte Ali Fathi von dem Verband. *yj phi*

## Impressum

Herausgegeben von der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg.

Die Publikation entstand im Rahmen des Projektes „FriZZ – Freier Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Zugewanderte. Abbau von Diskriminierungen in Arbeitswelt und Gesellschaft“ in Zusammenarbeit zwischen der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg, der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg und dem Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.. Das Projekt FriZZ wird gefördert durch das Programm „Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Für den Inhalt der Artikel sind die jeweiligen Autorinnen und Autoren verantwortlich.

### Zusammenstellung und Redaktion

Anke Zwink, Frederik Lottje,  
Harald Klier, Martin Siegert

### Satz und Gestaltung

Thomas Herbell

### Druck

MediaService Bärendruck GmbH

© November 2004

Die Publikation kann bezogen werden über die Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg.

### Kontakt

Antidiskriminierungsstelle  
im Büro der Ausländerbeauftragten  
des Landes Brandenburg  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
Telefon (0331) 8 66 59 54  
Fax (0331) 8 66 59 09  
harald.klier@masgf.brandenburg.de





Bundesministerium  
für Arbeit  
und Sozialordnung



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend