

Interkulturelle Kompetenztrainings in der Polizei

Handlungsempfehlungen für die Praxis – Ergebnisse einer Evaluationsstudie zu Interkultureller Kompetenz in der polizeilichen Aus- und Fortbildung von Bund und Ländern

Von Kristin Weber

Dieser Artikel befasst sich mit dem Einbau und der Umsetzung von ‚Interkultureller Kompetenz‘ in den polizeilichen Bildungseinrichtungen von Bund und Ländern. Im Fokus dieses Teilbereichs des Projektes „ZuRecht – Die Polizei in der offenen Gesellschaft“ steht die Klärung der Forschungsfragen, u. a. wie ‚Interkulturelle Kompetenz‘ nach den Empfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses in die Aus- und Fortbildung eingebaut worden ist, welche Konzepte in den Einrichtungen verwendet werden und wie man ‚Interkulturelle Kompetenz‘ anwendungsorientiert optimieren kann. Ziel der aufgestellten Handlungsempfehlungen ist es, ‚Interkulturelle Kompetenz‘ weitreichend durch alle Hierarchieebenen zu streuen, um das Thema i. S. eines sog. ‚Mainstreaming‘ zu vergegenwärtigen.

Einleitung

‚Interkulturelle Kompetenz‘ (‚IK‘) in die polizeiliche Aus- und Fortbildung zu integrieren ist eine Forderung der Politik, die im Nachgang der Aufarbeitung des NSU-Prozesses aus dem Jahr 2013 hervorgegangen ist. Diese beinhaltet das ‚IK‘ *„ein fester und verpflichtender Bestandteil der Polizeiausbildung sein und zum professionellen Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt befähigen“*¹ soll. Neben dem Umgang mit der polizeilichen Fehlerkultur soll auch Selbst- und Fremdrelexion sowie die Kri-

tikfähigkeit der Polizeien² gefördert und zum festen *„Gegenstand der polizeilichen Aus- und Fortbildung“*³ gemacht werden. Ein weiterer Gesichtspunkt dieser Forderung ist, dass sich die Polizeien als Arbeitgeber für diverse Bürger:innen öffnen sollen⁴. Doch ‚IK‘ ist kein einfach umzusetzendes Thema, wie sich herausstellt. Als besonders herausfordernd haben die Polizeien empfunden, dass in der Forderung ‚IK‘ nicht näher definiert wird oder wie sie dieses für die Polizei neue Thema in der Aus- und Fortbildung umsetzen sollen. Zusätzlich fehlte es an Erfahrungen mit diesem Thema, was für die Polizei als praxis- und anwendungsorientierter Erfahrungsberuf besonders misslich gewesen ist. Zusätzlich erschwerend ist der polizeiliche Föderalismus. Dieser wirkt sich vielschichtig auf das Thema ‚IK‘ aus und hat ein uneinheitliches Bild von ‚IK‘ in der Aus- und Fortbildung erzeugt. Seit der politischen Forderung befindet sich die Polizei in Bezug auf ‚IK‘ in einem Entwicklungsprozess, der noch immer nicht abge-

schlossen ist. Welche Resultate mit ‚IK‘-Seminaren erzielt werden sollen und welchen Nutzen diese für den Polizeiberuf haben, ist für die Polizeien besonders wichtig. Aus diesem Grund nimmt sich das Projekt *„ZuRecht – die Polizei in der offenen Gesellschaft“* dieser und anderer Fragen in einem Arbeitsbereich (B1) an. Es setzt seinen Fokus auf die Evaluation von ‚IK‘-Seminaren in polizeilichen Bildungseinrichtungen von Bund und Ländern und widmet sich folgenden Forschungsfragen: Wie wurde ‚IK‘ in die Aus- und Fortbildung eingebaut? Welche Konzepte gibt es? Wie wirksam sind diese Lehrmaßnahmen und welchen Entwicklungsbedarf gibt es hier? Dieser Artikel setzt sein Augenmerk auf den Status Quo von ‚IK‘ in der polizeilichen Aus- und Fortbildung und endet mit der Aufstellung von Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Methodik

Diese Studie widmet sich in einem Teilarbeitsbereich (B1) der Evaluation von ‚IK‘-Seminaren in den polizeilichen Bildungseinrichtungen. Es sind Zugänge zu 13 unterschiedlichen polizeilichen Bildungseinrichtungen gewährt worden. Methodisch ist B1 wie folgt vorgegangen:

- Eine Inhaltsanalyse von Experteninterviews mit Verantwortlichen, Trainer:innen⁵ und Teilnehmer:innen⁶ (TN) von ‚IK‘-Seminaren.
- Vier Bundesländer⁷ haben einer teilnehmenden Beobachtung von ‚IK‘-Lehrmaßnahmen zugestimmt.
- Inhaltsanalytische Auswertung von Aus- und Fortbildungskonzepten, Lehrplänen, Curricula, Modulhandbüchern und existenten ‚IK‘-Konzepten⁸ der Bildungseinrichtungen.



Kristin Weber, M.A. Kriminologie, B.A. Soziologie, Ehem. wissenschaftliche Mitarbeiterin der Deutschen Hochschule der Polizei, 48165 Münster

- Fragebogenerhebung bei TN von ‚IK‘-Seminaren aus drei verschiedenen Bundesländern⁹ zu drei folgenden Zeitpunkten: t1: unmittelbar vor Beginn des Seminars, t2: nach Abschluss des Seminars, t3: 3–6 Monate nach dem Besuch des Seminars nachdem die TN einen praktischen Ausbildungsabschnitt durchlaufen haben. Durch den Einsatz eines Fragebogens wird es möglich, Veränderungen und Vergleiche im Antwortverhalten, insbesondere zu unterschiedlichen Befragungszeitpunkten, festzustellen und zu beobachten. Ebenso kann man sich auf diese Weise dem nur schwer messbaren Konstrukt von ‚IK‘ entsprechend annähern.

Bestandsaufnahme

In dem mit 1368-Seiten starken Bericht des NSU-Untersuchungsausschusses wird von „*sensible(r) Kommunikation, die IK-Aspekte berücksichtigt*“¹⁰, „*der Bekämpfung von institutionellen Vorurteilsstrukturen*“¹¹, „*verhaltens- und handlungsbezogene Bildungsaspekte(n)*“¹² sowie von „*Menschenrechtsbildung (...) Diskriminierungsfreie(r) Polizeiarbeit und [der] Auseinandersetzung mit Rassismus*“¹³ gesprochen. Umgesetzt werden sollen diese Aspekte durch „*regelmäßige und verpflichtende Fortbildungen*“¹⁴. Trainer:innen sollen ‚IK‘ als „*professionelles Personal (Kulturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, interkulturelle Trainerinnen und Trainer)*“¹⁵ flächendeckend vermitteln¹⁶. Auffällig ist, dass eine für sich allein stehende Definition von ‚IK‘ in diesem Bericht nicht vorzufinden ist. Und dieser Umstand, selbst herausfinden zu müssen, was unter ‚IK‘ verstanden werden soll und wie sie zielführend und insbesondere anwendungs- und praxisorientiert in der polizeilichen Aus- und Fortbildung eingebaut und umgesetzt werden sollte, stellt(e) die Polizeien vor eine große Herausforderung. Zwar gab es Definitionen von ‚IK‘ aus ganz unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen, doch diese mussten auf die Polizei übertragen werden. Auch mussten neue Lehrmethoden, Aus- und Fortbildungsinhalte für die spezielle Zielgruppe der Polizei gefunden, entwickelt und anschließend erprobt werden. Die Konzeptanalyse verdeutlicht, dass div. Definitionen von ‚IK‘ in den Polizeien verwendet werden. Sie orientieren sich u. a. an Bolten (2007)¹⁷, Deardorff (2006)¹⁸ oder der Bertelsmann Stiftung (2018)¹⁹. Es wird deutlich, dass

sich die Polizeien nach der politischen Forderung in einem Arbeitsprozess befunden haben und erst mit Abschluss dieser Phase konnten ‚IK‘-Inhalte in unterschiedlichen Formen in die Aus- und Fortbildung aufgenommen werden. Wie herausfordernd dieser Entwicklungsprozess empfunden wurde, beschreiben div. Expert:innen in Interviews:

- „[Man] *verstand unter interkulturellem Kompetenztraining eine Fahrt in die Moschee. Das war es eigentlich im Großen und Ganzen*“ (Expertin Zentraldeutschland).
- „*Und da saßen alle da und hatten alle ganz unterschiedliche Verständnisse von interkultureller Kompetenz, von was ist unsere Rolle, was sind unsere Aufgabenfelder?*“ (Expertin Norddeutschland).

Zu dem Arbeits- und Entwicklungsprozess von ‚IK‘ gehörte damals auch die Schulung und Ausbildung von Trainer:innen. Aufgrund der fehlenden Optionen, ‚IK‘-Trainer:innen mit Hilfe von externen Firmen auszubilden, mussten sie sich dieses Wissen in Eigeninitiative oder autodidaktisch aneignen. Unternehmen, die sich darauf spezialisiert haben, ‚IK‘-Trainer:innen auszubilden, sind erst im Laufe der Jahre entstanden. Ein norddeutscher Experte beschreibt diesen Prozess wie folgt:

„*Wir hatten politische Überzeugungen [aber] keine Qualifikation (...) es gibt doch diesen Spruch: Jetzt geht’s rund, sprach der Spatz, und flog in den Propeller (...) so haben wir uns manchmal gefühlt, wie der Spatz, der in einen Propeller fliegt.*“

Zur gleichen Zeit sahen sich die Polizeien neben den politischen Forderungen weiteren (internen) Bedarfen, wie Personalmangel, Pensionierungen, demografischer Wandel und der Anwerbung und Rekrutierung neuer Mitarbeiter:innen, ausgesetzt auf die sie reagieren mussten. Diese sorgten dafür, dass das Thema ‚IK‘ zeitweise wieder in der Priorität nach hinten gerückt werden musste.

Die Heterogenität der Polizeien

Durch die Analyse wurde festgestellt, dass ‚IK‘ mit heterogenen Parametern in die Aus- und Fortbildung eingebaut worden ist und sich für die Polizeien mehrere Herausforderungen innerhalb des Entwicklungsprozesses ergeben haben: *Konkurrenzen*: Trainer:innen geben in den Interviews an, dass es im Bereich der Ausbildung sowohl Konkurrenzen zwischen den

Lehrthemen als auch *zwischen dem Lehrpersonal* gibt. Diese Konkurrenzen sind im Bereich der Ausbildung besonders hoch, insbesondere dann, wenn entschieden werden muss, welche Lehrthemen gekürzt werden sollen, um ‚IK‘ auszubauen. Aufgrund der gleichbleibenden Ausbildungszeit fallen Entscheidungen darüber, welche Themen gekürzt werden sollen, besonders schwer. Auch, da jede/r Dozent:innen das eigene Thema als bedeutsam für den Polizeiberuf erachtet. Der Ausbau, Umbau oder eine Implementierung von ‚IK‘-Seminaren und -Themen ist in der Fortbildung leichter umsetzbar. Interviewpartner:innen erläutern, dass im Bereich der Fortbildungen weniger spürbare Konkurrenzen vorliegen würden, wenngleich sie aber durchaus existent sind.

*Unterminierung des Themas durch Lehrkräfte und negatives Erfahrungswissen*²⁰: Nicht alle Lehrkräfte schreiben dem Thema ‚IK‘ oder Diversität für die Ausbildung von Polizist:innen eine (große) Relevanz zu. Insbesondere ‚Bärenführer:innen‘²¹ werden seitens der Expert:innen in diesem Zusammenhang thematisiert:

- „*Die Identifikationsfigur ist ihr ‚Bärenführer‘ (...) zu dem die jungen Leute aufblicken. Dass ist dann das Vorbild (...), eine ganz zentrale Figur. Und wenn (...) da IK mäßig was schief läuft, dann glaube ich, laufen unsere Bemühungen ins Leere. Das müsste irgendwie zusammenkommen [und das] innerhalb der Ausbildung erst einmal alle an einem Strang ziehen. Und nicht so, dass wir sagen Racial Profiling ist nicht gut und dann kommen die [Beamten:innen] in die Praxis und sehen den ganzen Tag Racial Profiling von den Praxisanleitern*“ (Experte Norddeutschland).
- „*Dann kommt der ‚Bärenführer‘ und sagt dir, alles, was du gelernt hast, kannst du vergessen‘. (...) Straße ist nicht Schule, das ist was anderes. (...) Die jüngeren Kollegen, die orientieren sich erstmal, vor allem am Anfang ihrer Karriere, an Älteren*“ (Experte Zentraldeutschland).

Lernwiderstände oder gar die Wünsche nach sog. ‚Checklisten‘ seitens der TN sind nur in wenigen Beispielen deutlich gemacht worden:

„*da stehen einige Teilnehmer (...) bei einem älteren Kollegen [gemeint ‚Bärenführer‘] und er gibt denen [Checklisten] Broschüren raus und erzählt dazu was. Die Teilnehmenden waren danach wie ausgewechselt. (...) Diese Stim-*

mung: diese Themen brauchen wir bei der Polizei nicht, die gibt es auch beim Lehrkörper“ (Expert:in Ostdeutschland).

Insbesondere die Weitergabe von negativem Erfahrungswissen erweisen sich als eine Hürde für die weitere Öffnung der Polizei. Polizist:in ist ein Erfahrungsberuf, der „so vielfältig, komplex und überraschend wie kaum [ein anderer] (...)“ (Experte Süddeutschland) ist. Von positivem Erfahrungswissen können angehende Polizist:innen profitieren, wie z. B. darüber, wie man sich in unterschiedlichen Einsatzsituationen verhalten kann. Daneben existiert aber auch negatives Erfahrungswissen, dass von berufserfahrenen an noch berufsunerfahrene/angehende Polizist:innen weitergegeben werden kann. Als Auswirkungen dieses negativ behafteten Wissens besteht die Möglichkeit, dass sich Stereotype, Vorurteile sowie diskriminierende und rassistische Verhaltens- und Denkweisen verfestigen können. Erste Erfahrungen mit diesem negativen Wissen werden insbesondere während des (ersten) Praktikums gemacht:

„Insbesondere dort, wo es eine große Häufung von polizeilichen Einsätzen in Zusammenhang mit Randgruppen oder in sozialen Brennpunkten gibt, da kann durch die Vielzahl ähnlicher Situationen eine selektive Wahrnehmung gefördert werden“ (Experte Süddeutschland).

Aber auch der polizeiliche Alltag kann zur Bildung von Stereotypen führen, insbesondere, wenn „Problematiken mit einigen wenigen Bürgern einer bestimmten Ethnie auf die gesamte Ethnie übertragen werden“ (ebd.). Die Kombination eigener negativer Erfahrungen (i. S. einer Selbsterfüllenden Prophezeiung²²) und negativem Erfahrungswissen kann dann im Laufe des Berufslebens, sofern hier nicht interveniert wird, zu Vorurteilen und rassistischen Handlungsweisen und –ansichten gegenüber div. Bürger:innen führen:

„In einer großen Aufnahmeeinrichtung für Asylsuchende (...) war eine größere Gruppe von Männern (...) untergebracht, (...) die aber eine Vielzahl an Straftaten begingen (...). Beamte, die sehr häufig mit dieser Gruppe zu tun hatten, entwickelten im Laufe der Zeit Stereotype in Bezug auf [diese] Staatsangehörigen. Und die jungen Praktikanten übernahmen diese in den Monaten ihrer Praktikumszeit“ (ebd.).

Ein süddeutscher Experte benennt auch die ersten Berufsjahre als die Zeit, in denen Beamt:innen Kontakt mit negativem Erfahrungswissen machen:

„Diese Art of Policing, die man dann lernt, wenn man tatsächlich auf der Straße ist und nicht in der Ausbildung [ist, ist kritisch] und auch sicherlich [die] in den geschlossenen Einheiten (...). Wenn man auf die Schicht kommt, dann hat man einen Schichtführer, der einem dann erklärt: So Junge, jetzt hast du viel gelernt und jetzt zeige ich dir mal, wie das RICHTIG funktioniert. Also diese Art of Policing, dieser Praxischock, den man ja versucht mit verschiedenen [Berufs]Praktika (...) abzdämpfen [ist kritisch]. Aber (...): Polizei ist ein praktischer Beruf (...) man muss improvisieren. Man hat dieses Handwerkszeug, wie man eben in Situationen bestehen kann und da schaut man sich sehr viel von älteren Kollegen ab.“

Es zeigt sich, dass Erfahrungswissen als ein ‚zweischneidiges Schwert‘ betrachtet werden kann, wie eine Expertin einer Bundesbehörde deutlich macht:

„Erfahrungswissen ist wichtig, um nicht zu sagen, dass vieles darauf basiert. Gleichzeitig (...) [besteht] die Gefahr darin, dass man (...) die eigenen Stereotype auch immer wieder bestätigen kann. Das Gleiche (...) im Bereich Racial Profiling. Ich kontrolliere immer wieder die gleichen Gruppen, Milieus usw. und bestätige dadurch die Richtigkeit, in Anführungsstrichen, meiner Maßnahmen. (...) aber ich kontrolliere die anderen gar nicht, weiß also gar nicht, ob die anderen vielleicht auch kontrollwürdig gewesen wären“ (Expertin Bundesbehörde).

Sowohl für die weitere Öffnung der Polizei als auch als ein effektives Werkzeug gegen negatives Erfahrungswissen und seine Folgen stellt sich die (breitere) Einbettung von ‚IK‘-Inhalten, die sich an alle Hierarchieebenen der Polizei richtet, heraus:

„für uns [ist es] sehr wichtig, dass wir auch Führungskräfte in unseren Seminaren schulen, weil sie einfach als Multiplikatoren und auch als ‚Bärenführer‘ oder in welcher Führungsposition auch immer als Multiplikatoren [fungieren] und wenn die ihre Erfahrung im positiven Sinne weiter an die Basis nach unten durchgeben, dann ist es für uns eine Win-Win-Situation. Wir können quasi von beiden Seiten [arbeiten], (...) von der Basis, aber es wird auch von oben nach unten gearbeitet und ich denke, da können wir viel mehr Leute mitnehmen als wenn wir jetzt nur bei der Basis anfangen und einfach einzelne Kollegen beschulen.“ (Experte Zentraldeutschland).

Es ist also nicht nur wichtig „[v]ordringlich die unmittelbaren Vorgesetzten der Kriminal- und Schutzpolizeibeamten (...) durch Aus- und Fortbildung [zu] sensibilisier[en]“²³, wie der NSU-Untersuchungsausschuss empfiehlt, sondern das Thema ‚IK‘ möglichst breit in die Polizeien einzubringen.

Dem verstärkten Ausbau des Themas Racial Profil muss somit mehr Raum gegeben werden, besonders um die Prävention von unangemessenem Verhalten bei Polizeibeamt:innen voranzutreiben. Bisher gibt es noch zu wenig eigenständige Seminare zu dieser Thematik, auch wenn es in unterschiedlichem Umfang in die Aus- und Fortbildung eingebaut wird. Racial Profiling ist ein komplexes, sensibles und auch schwer zu bearbeitendes Thema, wie bspw. seitens eines TN erläutert wird:

„[Es war schwierig] als es zum Thema Racial Profiling ging, dass man es nicht so klar abstecken konnte oder dass das Thema (...) gar nicht weiter, tiefer, detaillierter besprochen wurde. Ich glaube, da hätte vielleicht noch Bedarf bestanden für die Teilnehmer das genauer aufzuclustern oder genauer zu differenzieren: okay, was ist denn jetzt genau Racial Profiling? Vielleicht auch mal Praxisbeispiele [benennen]. (...) da war noch viel (...), was vielleicht hätte besprochen werden sollen“ (TN Zentraldeutschland).

Es zeigt sich somit, dass dieses Thema den entsprechenden Raum zur Erläuterung benötigt, um Selbst- und Fremdreiflexionsprozesse zu ermöglichen und um effektiv(er) bearbeitet werden zu können. Im nächsten Abschnitt soll die Wirksamkeit von derzeit stattfindenden ‚IK‘-Seminaren anhand eines teilnehmenden Bundeslandes erläutert werden.

Die Frage nach der Wirksamkeit von ‚IK‘-Seminaren

An der Fragebogenerhebung (N: 1485) haben zwei Bundesländern (Nord- und Zentraldeutschland²⁴) teilgenommen. Aus einem norddeutschen Bundesland liegen 1349 bereinigte Fragebögen vor, deren Ergebnisse in diesem Artikel vorgeschult werden. Die Auswertung der Fragebögen ermöglicht es, Aussagen zur Bereitschaft einer prozessartigen Verhaltensveränderung mit dem Fokus auf den Wissensstand von ‚IK‘ und der Wirksamkeit in Bezug auf eine mögliche Handlungssicherheit als Folge der Beschulung von ‚IK‘-Themen machen. Es wird angeregt, die Wirksamkeit

im Sinne einer Evaluation (längerfristig oder Längsschnittstudie) weiter zu untersuchen. Dieses gewährleistet, dass die Ergebnisse (Veränderungen und Wirksamkeit) auf eine aussagekräftige wissenschaftliche Basis gestellt werden können.

*Teilnahmemotivation*²⁵: Ausschlaggebend ist an dieser Stelle eine erhoffte Weiterentwicklung und ein Nutzen für den beruflichen Alltag gewesen. Ebenso wie den Wissensstand über die vorherrschende gesellschaftliche Diversität zu vergrößern und sich in dieser handlungssicher und professionell bewegen zu können. Daneben ist aber auch eine gewisse Neugier auf das Thema ‚IK‘ oder das Verständnis gegenüber diesem Thema zu verbessern, ausschlaggebend gewesen. Abwechslung vom Dienst oder ein Austausch mit Kolleg:innen sind dagegen nur wenig geäußert worden. Den Wunsch eigene Vorurteile abzubauen, gab nur eine Person an. Jeweils zwei Personen gaben an, entweder bereits im Vorfeld negatives oder positives über das Seminar gehört zu haben.

Wissensstand ‚IK‘: Zu wissen, was ‚IK‘ bedeute gaben 65 von 458 TN vor Beginn des Seminars an. Die Anzahl dieser TN hat sich nach dem Seminar (t2) erhöht (212 von 358 TN). Auch bei der Frage danach, ob sich die TN bewusst seien, dass ihr Handeln durch einen eigenen kulturellen Hintergrund geprägt sei, hat sich zwischen den Zeitpunkten t1 und t2 verändert: Vor dem Seminar haben 234 TN es abgelehnt durch einen eigenen kulturellen Hintergrund in ihrem Handeln beeinflusst zu werden, wohin gegen 111 zustimmten und 96 neutraler Meinung gewesen sind. 139 TN (75 neutrale und 135 negative Antworten), also eine knappe Mehrheit, stimmt nach dem Seminar an dieser Stelle nun zu, sich dessen bewusst geworden zu sein und sich selbst, ihr Verhalten und Handeln reflektiert zu haben. Auch haben sie ein Verständnis dafür entwickelt, welche kulturellen Normen und Werte ihr Verhalten beeinflussen (T1: 251 Zustimmungen, 145 teils-teils und 48 Ablehnungen. T2: 317 Zustimmungen, 36 teils-teils und 5 Ablehnungen). Das Bewusstsein gegenüber eigener Stereotype hat sich ebenfalls verändert. T1: 22 TN lehnten ab, 105 seien sich dessen teilweise bewusst gewesen und 322 stimmten zu, sich dessen bewusst zu sein. Nach der Teilnahme an dem Seminar lehnen dieses nur noch zwei ab, 40 teils-teils und 317 TN stimmten zu, ein Bewusstsein für die eigenen Stereotype entwickelt zu haben. Neben der *Selbstre-*

flexion haben sich auch die Tendenzen zur *Fremdreflexion* verändert: 213 TN gaben vor dem Seminar an, sich gut in Menschen anderer Kulturen hineinversetzen zu können (55 Ablehnungen und 183 teils-teils Antworten). Nach dem Seminar hat sich die Anzahl derjenigen, die zur Fremdreflexion in der Lage sind, leicht erhöht (222 Zustimmungen, 24 Ablehnungen und 116 Neutralantworten). Zum Zeitpunkt t3 zeigt sich, dass die Mehrheit der TN (N:127) in der Lage ist, die Fremdreflexion anwenden zu können, wohingegen 61 TN dieses ablehnen und 10 neutraler Meinung sind. Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass sich der Wissensstand verbessert zu haben scheint.

Handlungssicherheit: Es zeigt sich (Vergleich von t2 und t3), dass sog. ‚IK‘-Situationen von den Beamt:innen nicht als belastend oder schwer interpretierbar empfunden worden sind (t2: 318 Ablehnungen zu 127 Zustimmungen von insgesamt 459 Antworten²⁶). Bei t3 hat sich die Anzahl auf 177²⁷ verringert, doch die Anzahl derjenigen, die sich nun an solche ‚IK‘-Situationen erinnern können, hat sich zugleich auch erhöht (N: 159). Dieses kann ein Indiz dafür sein, dass ‚IK‘-Situationen im Rückblick neu bewertet worden sind und *Reflexionsprozesse* stattgefunden haben. Ebenso scheint ‚IK‘-Wissen sowie der Umgang mit div. Bürger:innen hinterfragt worden zu sein, sodass sich auch die Sensibilität gegenüber ‚IK‘-Situationen erhöht hat. Nach dem Praktikum gaben 164 von 202 TN an, dass sie in der Lage gewesen seien, ‚IK‘-Situationen zu lösen, wohingegen nur 31 damit Schwierigkeiten gehabt hätten. Den TN wurden die Fragen gestellt, ob sie in dem Seminar etwas Sinnvolles für den Polizeiberuf gelernt hätten (t2) und auch ob sie ‚IK‘-Situationen im Nachgang des Seminars effizient hätten lösen können (t3). Diese Fragen wurden gestellt, um sowohl die Nachhaltigkeit als auch den Nutzen des Seminars zu hinterfragen. Die Mehrheit (337) stimmt zu, etwas Sinnvolles gelernt zu haben (nur fünf lehnen dieses ab) und auch zum Zeitpunkt t3 beantwortet die Mehrheit diese Frage sowohl neutral (48) als auch positiv (53). Dagegen lehnen 83 TN dieses ab. Es zeigt sich, dass die Beschulung mit ‚IK‘ in der Lage ist, die Effizienz der polizeilichen Arbeit zu unterstützen. Aber auch, dass eine einmalige Beschulung nicht nachhaltig genug wirkt, um alle Mitarbeiter:innen zu erreichen, um ihnen anschließend einen Vorteil i. S. v. Handlungssicherheit im Berufsalltag ermöglichen zu können. An dieser Stelle be-

stätigt sich, dass die Vielfalt von ‚IK‘-Situationen nicht innerhalb eines Seminars abgedeckt werden können und ein Umdenken der derzeitigen Beschulung nötig ist.

Wenn Fragen danach gestellt werden, ob sich die TN a) in ‚IK‘-Situationen sicher gefühlt haben und b) ob sie durch das Seminar Handlungssicherheit in diesen Situationen erfahren haben und c) im Seminar Erlerntes anwenden konnten, wird der Bezug zur Handlungssicherheit noch deutlicher: a): 140 TN stimmen zu, sich sicher gefühlt zu haben, wohingegen nur 9 von 202 verneinen, Sicherheit empfunden zu haben. 39 vertreten hier eine neutrale Meinung. b): 78 von 200 hätten Handlungssicherheit in dem praktischen Ausbildungsabschnitt erfahren. 63 äußern sich dazu neutral und 43 lehnen es ab. c): 67 von 200 TN hätten Erlerntes anwenden können. 58 lehnen dieses ab und 71 sind neutraler Meinung. Hier bestätigt sich, dass eine begrenzte Beschulung (im sog. ‚Container‘) sich nicht nachhaltig für Erfolg und die Bereitschaft zur Verhaltensveränderungen herausstellt. Dieses Vorgehen trägt auch nicht dazu bei, Erlerntes im beruflichen Alltag erproben und das polizeiliche Handeln reflektieren zu können.

Bewertung Einsatznachbesprechungen: Die Mehrheit gibt an, dass diese sowohl dabei geholfen habe, zukünftige (ähnliche) Situationen besser verstehen zu können (N: 202. Zustimmungen 169. Teils-teils: 19. Ablehnungen: 9), als auch zu einer Reduktion von Stress geführt haben (N: 200. Zustimmungen: 119. Teils-teils: 38. Ablehnungen: 29). Doch auch der Austausch mit Kolleg:innen spielt weiterhin im Polizeialltag eine große Rolle. Die Mehrheit der TN (140 von 201) gaben an, dass ihnen dieser wichtig ist, wohingegen 46 nur teilweise zustimmten und 15 dieses ablehnten.

Resümierend bleibt an dieser Stelle zusammenzufassen, dass die angebotenen Seminare nicht in der Lage sind, die Vielfältigkeit von ‚IK‘-Begegnungssituationen im komplexen Polizeialltag umfassend abzudecken. Sie sind lediglich in der Lage, einen Ausblick auf möglich aufkommende Situationen zu geben und eine Hilfeleistung und Handlungsrahmen anzubieten. Die Wichtigkeit eines veränderten Herangehens und Umgehens mit ‚IK‘-Themen bestätigt sich erneut. Ein Vergleich zwischen den Zeitpunkten der Umfragewellen verdeutlicht, dass sich der Wissensstand zu verändern und eine steigende Bereitschaft zur Veränderung vorzuliegen scheint.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Es lassen sich folgende Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Optimierung für die Praxis ableiten:

Die Polizeien betreiben ‚IK‘ als einen zeitlich begrenzten ‚Container‘

Dieses stellt sowohl die Nachhaltigkeit der Seminare als auch die Lern- und Wissenserfolge der TN in Frage. Ebenso können durch dieses begrenzte Angebot gewünschte organisationale Veränderungen weder langfristig noch erfolgversprechend umgesetzt werden. Die Parameter, die zur Umsetzung von ‚IK‘ in der Aus- und Fortbildung eingesetzt werden, unterscheiden sich stark voneinander: Die *Zeitpunkte* wann ‚IK‘ in den jeweiligen **Ausbildungsabschnitten** (tage- oder Stundenweise, untersch. Unterrichtseinheiten (UE) beschult wird. In nur sehr wenigen Ausnahmen konnten Ähnlichkeiten in der Anzahl der UE bei den Laufbahngruppen festgestellt werden. Bei eigenständigen ‚IK‘-Seminaren liegt die Zahl der UE deutlich höher, als bei der Einbettung des Themas in andere Module. Nur sehr wenige Bundesländer setzen eine *verpflichtende Teilnahme* an ‚IK‘-Seminaren voraus. Ebenso selten sind Entscheidungen, *‚IK‘-Themen prüfungsrelevant* oder mit einer Leistungsprüfung zu versehen.

Die Teilnahme an *‚IK‘ –Fortbildungsseminaren* ist noch immer in der Mehrheit nicht verpflichtend. Die Empfehlung des NSU-Untersuchungsausschuss des Jahres 2013 solche Seminare verpflichtend zu machen, ist nicht in jedem Bundesland umgesetzt worden. Im Bereich der ‚IK‘-Fortbildung werden zielgruppen- und kulturspezifische sowie Basis-, Transfer- und Aufbauseminare angeboten. ‚IK‘ hat das sog. ‚Nischen- oder Exotendasein‘²⁸ noch nicht in allen Bundesländern verlassen, wie vom NSU-Untersuchungsausschuss gewünscht. Dieses lässt sich damit belegen, dass es in einigen Bundesländern keine eigenen ‚IK‘-Seminare in der Ausbildung gibt, und zum anderen, dass diese zeitlich begrenzt, auf freiwilliger Basis, ohne Zertifikat, ohne Prüfungsleistung und besonders in der Fortbildung mit begrenzten Teilnehmerzahlen angeboten werden.

Daraus ergibt sich die Forderung nach dem **Mainstreaming** von Themen, wie Rassismus, Diskriminierung und ‚IK‘ sowohl in der Aus- und Fortbildung als auch im Berufsalltag. Daraus lassen sich die folgenden Empfehlungen für die Praxis aufstellen:

In der *Ausbildung* sollte das Fundament gelegt werden, auf das im Berufsleben und auch in der Fortbildung aufgebaut werden kann. Das oben erwähnte **Mainstreaming** kann bspw. durch den Einsatz von Reflexionsseminaren, der Begleitung praktischer Ausbildungsabschnitte oder durch Prüfungsleistungen (offene Fragen in Klausuren, themenspezifische Referate oder Interviews) umgesetzt werden. Insbesondere Reflexionsseminare können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, negatives Erfahrungswissen und negative Erfahrungen im Praktikum zu bekämpfen, um so die Reflexionsfähigkeit und Sensibilität gegenüber Vorurteilen, Stereotypen und unangemessenem Verhalten zu erweitern, voranzutreiben und auch die Beamt:innen in ihrem Berufsalltag zu unterstützen. Aufeinander aufbauende *Vertiefungs- und Spezialisierungsseminare* für die Ausbildung in Wahlpflichtmodulen würden sich ebenfalls anbieten, um das Mainstreaming weiter auszubauen.

Als ein weiterer wichtiger Baustein von ‚IK‘ erweist sich die *Förderung von Fremdsprachen*. Besonders, da Sprachbarrieren als eine große Herausforderung und auch Stresssituation in den Interviews, der Fragebogenerhebung und auch bei der teilnehmenden Beobachtung benannt wurden. Sprachkompetenzen sind ein wertvolles Instrument, um Handlungssicherheit im Berufsalltag zu erfahren, Stress abzubauen und Situationen zu deeskalieren und sollten daher noch stärker ausgebaut werden.

Im *Berufsalltag* bieten sich mehrere Aspekte an, um das Mainstreaming voranzutreiben: Als eine sinnvolle Vorgehensweise, um sowohl das Einsatzgeschehen zu reflektieren, als auch Vorurteile, Stereotype und negatives Erfahrungswissen abzubauen, scheint der Einsatz von *Supervision und Einsatzvor- oder Nachbesprechungen* zu sein.

Der Einsatz von *Reflexionstreffen* (z. B. für besondere Herausforderungen des polizeilichen Alltags), insbesondere in Kooperation mit externen Referent:innen und ‚IK‘-Trainer:innen anderer Bundesländer kann ebenfalls einen Beitrag zum Mainstreaming leisten. Zugleich kann so auch die bisher festgestellte noch zu geringe bundesländerübergreifende Vernetzung²⁹ ausgebaut werden, was wiederum den Vorteil mit sich bringt, neue Ansätze, Wege und Arten der Vermittlung von ‚IK‘ relevanten Themen bekannt zu machen und ggfs. auch gemeinsam zu erstellen.

Diversitäts- und Demokratietage (z. B. mit Begegnungen/Gastredner/Trainer:innen) zu div. gesellschaftlichen Themen kann das Vertrauen der Gesellschaft in die Polizei fördern und auch zum Abbau möglicher (gegenseitiger) Vorurteile und Stereotype beitragen.

Aus- und Fortbildung gleichermaßen betreffend: Um Lernerfolge, den Wissenszugewinn und auch die Nachhaltigkeit von ‚IK‘-Seminaren sowie auch organisationale Veränderungen feststellen zu können, eignet sich eine weiterführende Evaluation von ‚IK‘-Seminaren. Insbesondere der Einsatz von Evaluationsfragebögen mit ähnlichen oder sogar den gleichen Items, wie diese Studie, mit unterschiedlichen Vergleichszeitpunkten, die es ermöglichen, Veränderungen zwischen den jeweiligen Zeitpunkten festzustellen, ist sinnvoll.

Der Einsatz eines sog. *Enabling-Ansatz*, der durch mehrtätige verpflichtende und zertifizierte Veranstaltungen umgesetzt und in zeitlichen Abständen wiederholt werden könnte, würde sich im Bereich der *Fortbildungen* anbieten, um Erlerntes im Berufsalltag ausprobieren zu können. Zielsetzung des Enabling ist eine breite hierarchische Streuung zu erzeugen, um insbesondere Personen zu erreichen, die mit Führungsaufgaben betraut sind, um dadurch eine wichtige *Multiplikatorenbasis* in Form eines *Train-the-Trainers-Ansatzes* zu erschaffen. Zielgruppen- und themenspezifische Fortbildungsseminare für Mitarbeiter:innen, die sich spezialisieren wollen, sollten ausgebaut werden. Diese Spezialisierungsseminare sollten kulturübergreifende Aspekte beleuchten und in besonderer Weise (mit genügend Zeit zur Reflexion) auf Rassismus, Stereotype und Vorurteile sowie Racial Profiling eingehen. Die Empfehlungen sollen es ermöglichen, dass **‚IK‘-Themen durch Mainstreaming alle Hierarchieebenen durchdringen**, um ‚IK‘ allgegenwärtig zu machen und somit in den beruflichen Alltag einfließen zu lassen. Dadurch wird es auch möglich, negatives Erfahrungswissen, das durch ‚Bärenführer:innen‘ und beruferfahrene Beamt:innen weitergegeben werden kann, entgegen zu wirken. Nur das Erreichen aller Hierarchieebenen kann die weitere Öffnung der Polizei und auch Bekämpfung von rassistischen und diskriminierenden Strukturen vorantreiben. Das Mainstreaming kann dazu beitragen, personelle und organisatorische Hürden, die die Öffnung der Polizei erschweren, zu überwinden.

Kontakt

Kristin.Weber@zkfs.de (Zentrum für kriminologische Forschung Sachsen e.V.)

Literatur

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2018). „Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten. Chancen und Herausforderungen kulturelle Pluralität in Deutschland“. Bertelsmann. Gütersloh.
- Bolten, J. (2007). „Interkulturelle Kompetenz“. Landeszentrale für Polit. Bildung Thüringen.
- Bolten, J. (2012). „Interkulturelle Kompetenz“ ([Neuaufg.]). Landeszentrale für Polit. Bildung Thüringen.
- Deardorff, D. (2006). „Policy Paper zur Interkulturellen Kompetenz“. In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). „Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?“ Bertelsmann.
- Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode. Drucksache 17/14600 (22.03.2013). „Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes“. Abgerufen von: <https://dserver.bundestag.de/btd/17/146/1714600.pdf>.
- Hager, W., & Hasselhorn, M. (2000). „Psychologische Interventionsmaßnahmen: Was sollen sie bewirken können?“ In W. Hager (Ed.). „Evaluation psychologischer Interventionsmaßnahmen: Standards und Kriterien: ein Handbuch“. (S. 41–85). Huber.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). „Evaluating training programs: The four levels.“ Berrett-Koehler Publishers. San Francisco.
- Kováčová, M. (2010). „Komparative Evaluation kulturspezifischer didaktischer und erfahrungsorientierter interkultureller Trainings“. Europäische Hochschulschriften Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft: Vol. 3360. Lang.
- Leenen, W. R., Scheitza, A., & Klarenaar, I. D. (2011). „Die unterschätzte Herausforderung: Implementierung interkultureller Kompetenz in der Polizei“. In C. Lorei (Ed.). Schriftenreihe Polizei & Wissenschaft. Polizei & Psychologie 2011. (S. 31–61). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Leenen, W. R., Scheitza, A., Klarenaar, I.D. (2009). „Die unterschätzte Herausforderung: Implementierung interkulturelle Kompetenz in der Polizei.“ In C. Lorei (Ed.). Kongressband der Tagung Polizei & Psychologie am 27. & 28.10. 2009 in Frankfurt am Main. Schriftenreihe Polizei & Wissenschaft. (S. 31–61). Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Leenen, W. R. (2007). „Interkulturelles Training: Psychologische und pädagogische Ansätze“. In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Eds.). „Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz“ (S. 773–784). Springer.
- Leenen, W. R., Grosch, H., Groß, A. (Hrsg.) (2005): Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. Waxmann.
- Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S. (2001). „Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: The Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS)“. International Journal of Intercultural Relations, 25(5), (S. 483–510).
- Schnabel, D., Kelava, A., Seifert, L., & Kuhlbrodt, B. (2014). „Konstruktion und Validierung eines multimethodalen berufsbezogenen Tests zur Messung interkultureller Kompetenz“. Diagnostica.
- Van der Zee, K., Van Oudenhoven, J. P., Ponterotto, J. G., & Fietzer, A. W. (2013). „Multicultural Personality Questionnaire: Development of a short form“. Journal of personality assessment, 95(1), (S. 118–124).
- Vogler-Lipp, S., & Henkel, V. (2018). „Interkulturelle Kompetenz erwirbt man nicht in einem Semester!“: empirische Ergebnisse eines interkulturellen Seminars. interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien, 17(30), (S. 83–91).
- Zick, A., & Küpper, B. (2005). „Auf dem Weg zum interkulturell kompetenten Polizisten? Ergebnisse zur Evaluation“. In W. R. Leenen (Ed.), Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei (S. 293–336). Waxmann.
- 11 Ebd.: 892.
- 12 Ebd.: 892.
- 13 Ebd.: 892.
- 14 Ebd.: 1023.
- 15 Ebd.: 1023.
- 16 Vgl. ebd.: 1023.
- 17 IK wird hier „als Fähigkeit, individuelle, soziale, fachliche und strategische Teilkompetenzen in ihrer bestmöglichen Verknüpfung auf interkulturelle Handlungskontexte beziehen zu können“ (Bolten 2007: 87) verstanden.
- 18 ‚IK‘ „beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeit in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“ (Deardorff 2006).
- 19 ‚IK‘ „ist die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren; sie wird bestimmt durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allgemeine Reflexionskompetenz“ (Bertelsmann Stiftung 2018: 4).
- 20 Unter Erfahrungswissen wird Weitergabe von negativem Erfahrungswissen, dass Vorurteile, Stereotype und Rassismen enthält und somit der Öffnung der Polizei konträr geht, verstanden.
- 21 Für angehende Polizist:innen sind ‚Bärenführer:innen‘ (Tutor:innen/Dienstgruppenleiter:innen) ein Vorbild.
- 22 Der Eintritt von erwartetem Verhalten, dass sich anschließend bestätigt.
- 23 Deutscher Bundestag 2013: 862.
- 24 Aufgrund der geringen Rücklaufquote (N:136) aus diesem Bundesland wurde sich dazu entschieden, die Ergebnisse aus Norddeutschland zu präsentieren. Die Ergebnisse aus Zentraldeutschland werden in einer folgenden Publikation näher erläutert. Für Informationen dazu siehe: <https://www.projekt-zurecht.de/ergebnisse/>.
- 25 205 Personen äußerten sich zu ihrer Teilnahmemotivation (N: 462).
- 26 Insges. belaufen sich die Antworten hier auf 459.
- 27 Insges. sind hier 360 Antworten gegeben worden.
- 28 Vgl. Deutscher Bundestag 2013: 1023.
- 29 Die Ausnahme ist hier das bundesweite Netzwerk der Polizei für Diversität und Demokratie, doch nicht jede/r ‚IK‘-Trainer:in ist hier Mitglied.

Anmerkungen

- 1 Deutscher Bundestag 2013: 861.
- 2 Vgl. ebd.: 861.
- 3 Ebd.: 861.
- 4 Vgl. ebd.: 862, 1036.
- 5 Insges. sind 45 Interviews mit Verantwortlichen und Trainer:innen geführt worden. 35 davon dürfen für die Analyse verwendet werden.
- 6 Es sind sechs Interviews mit TN von ‚IK‘-Seminaren geführt worden.
- 7 Teilgenommen haben zwei norddeutsche sowie jeweils eine zentraldeutsche und eine westdeutsche polizeiliche Bildungseinrichtung.
- 8 Es liegen sechs ‚IK‘-Konzepte aus unterschiedlichen polizeilichen Bildungseinrichtungen von Bund und Ländern vor. Darunter weitere Dokumente aus 13 verschiedenen Bildungseinrichtungen (Curricula, Modulhandbücher, Seminarpläne, (didaktische) Lehrmaterialien, Video- und Fotomaterial u. a.).
- 9 Es haben zwei norddeutsche und eine zentraldeutsche polizeiliche Bildungseinrichtung an der Fragebogenerhebung teilgenommen.
- 10 Deutscher Bundestag 2013: 891.