Quelle:
Die Neue Hochschule,
hrsg. vom Hochschullehrerbund,
Heft 3-2016, www.hlb.de

Interkulturelle Kompetenzen für die Polizei – Erwartungen an eine Instanz mit hoher Außenwirkung

Bettina Franzke

Prof. Dr. Bettina Franzke
Professorin für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
Abteilung Köln
Thürmchenswall 48–54
50668 Köln
bettina.franzke@fhoev.nrw.de
www.fhoev.nrw.de

Seit über zehn Jahren bildet Nordrhein-Westfalen (NRW) seine Nachwuchskräfte der Polizei nur noch für den gehobenen Dienst aus. Derzeit bereiten sich ca. 4.500 Frauen und Männer in NRW auf den Polizeiberuf vor. In dem Studium für den Polizeivollzugsdienst wechseln sich theoretische Abschnitte an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV NRW) mit Trainingseinheiten am Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW und Praktikumsphasen, insbesondere im Wach- und Wechseldienst der Schutzpolizei sowie bei den Ermittlungsdiensten, ab.

Erfolgreich im Sinne polizeilicher Ziele und gleichzeitig – wenn es die polizeilichen Maßnahmen zulassen – zur Zufriedenheit aller zu agieren, ist ein Anspruch, der in den sehr unterschiedlichen polizeilichen Situationen immer wieder aufs Neue bestimmt und häufig in einem kommunikativen Aushandlungsprozess umgesetzt werden muss. Die Polizei ist eine Akteurin mit hoher Außenwirkung, wenn es darum geht, Konflikte unter Zugewanderten sowie in und mit der Aufnahmegesellschaft zu schlichten. Ferner kommt ihr die Aufgabe zu, Ausgrenzungen und Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Der Anspruch

In der Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst werden die Studierenden nicht auf Auslandsaufenthalte oder internationale Wirtschaftsbeziehungen, wie es häufig in Betriebswirtschaftslehre-Studiengängen der Fall ist, sondern auf Themen und interkulturelle Interaktionen in der deutschen Einwanderungsgesellschaft vorbereitet. Der wissenschaftliche Diskurs zum Handeln in einer vielfältigen Gesellschaft, in der sich die klaren Konturen von Kultur aufgelöst haben und fließend ineinander übergehen, ist längst nicht so weit vorangeschritten wie derjenige zum Agieren im internationalen Kontext. Angehende Polizistinnen und Polizisten werden es in ihrem Beruf mit einer Vielzahl unterschiedlicher sozialer und kultureller Milieus zu tun haben. Nach Jacobsen (2011) meint interkulturelle Kompetenz im Polizeiberuf die „souveräne Teilnahme an einer Vielfalt von Kulturen“ (S. 160). Es handele sich dabei um eine kulturübergreifende Fähigkeit, „die situativ nutzbar ist und nicht auf (vermeintlichem) Wissen über kulturelle Eigenheiten beruht“ (S. 160).

Berufsfeldspezifische, situative interkulturelle Kompetenz

Innerhalb polizeiwissenschaftlicher Kreise (Asmus, 2016, Jacobsen, 2011, Leenen, 2005) wird mitunter argumentiert, dass es für die Polizei keine allgemeine, sondern nur eine berufsfeldspezifische und situative interkulturelle Kompetenz gäbe. An der FHöV NRW wurde das Fach Interkulturelle Kompetenz im Zuge der Umstellung auf Bachelorstudiengänge für den Einstellungsjahrgang 2008 eingeführt, zunächst ohne Leistungsnachweis. 2014 wurden als Ergebnis einer Arbeitsgruppe und mit Unterstützung der Hochschulgremien sowie des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW zwei Professuren für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der

Interkulturelle Kompetenzen sind für das professionelle Handeln von öffentlich Bediensteten und so auch für Polizeibeamtinnen und -beamte unerlässlich. Allerdings ist diskussionswürdig, welche spezifischen interkulturellen Kompetenzen für dieses Berufsbild auf- bzw. ausgebaut werden sollen, wie dies gelingt und was in einem Bachelorstudiengang „Polizeivollzugsdienst" erreicht werden kann.

FHöV NRW eingerichtet, die mit dieser Widmung und der Ausrichtung auf Polizei und Verwaltung innerhalb Deutschlands einzigartig sind. Sie haben u. a. die Aufgabe, die Inhalte in interkultureller Kompetenz entlang neuer wissenschaftlicher Entwicklungen und praktischer Anforderungen anzupassen sowie die Qualität der Lehre an den derzeit sieben, ab Herbst 2016 acht Standorten (mit weiteren Nebenstellen) der FHöV NRW mitzusteuern. Insgesamt sind rund 15 Personen in die Lehre interkultureller Kompetenzen für die Polizei eingebunden, darunter nach Wissen der Autorin drei Hauptamtliche. Die Steuerung und Einbindung einer großen Zahl nebenberuflich Tätiger in der Fläche, die sehr unterschiedliche fachliche und persönliche Zugänge zum Thema Interkulturalität besitzen, kann als eine Herausforderung betrachtet werden.

Das Teilmodul Interkulturelle Kompetenz umfasst 24 Lehrveranstaltungsstunden und wird derzeit im Hauptstudium gelehrt. Es bildet zusammen mit den Teilmodulen „Stadtsoziologie, Polizei und Gewalt", „Europäisierung der Inneren Sicherheit" und „Fachenglisch" das Gesamtmodul „Polizei im gesellschaftlichen und politischen Umfeld". Der Studienabschluss setzt die erfolgreiche Teilnahme an dem Modul voraus. Überlegungen im Rahmen eines Reformprozesses sehen vor, interkulturelle Kompetenz bereits im Grundstudium zu vermitteln und die Inhalte mit anderen sozialwissenschaftlichen Grundlagen wie Psychologie oder Soziologie zu verknüpfen.

Interkulturelle Kompetenz ist in den üblichen Lehrbetrieb eingebunden und wird im zweistündigen und wöchentlichen Rhythmus vermittelt. Gelehrt wird in Kursstärken mit in der Regel 25 bis ca. 35 Studierenden, die Anwesenheitspflicht haben und in mehreren Reihen frontal angeordnet sind. Die Lehrformen sind insofern auf Impulsvorträge, interaktive Lehr- und Lerngespräche, Übungen und Fallbeispiele beschränkt. Selbstreflexive Verfahren, angeleitete Gruppenarbeiten oder Exkursionen, die den Erwerb interkultureller Kompetenzen sinnvoll unterstützen würden, sind in diesem Setting kaum möglich. Die Ziele sind dennoch hoch gesteckt.

Die Ziele

Der Besuch des Teilmoduls Interkulturelle Kompetenz, an dessen Entwicklung u. a. unterschiedliche Arbeitskreise mitgewirkt haben, soll den Studierenden folgende Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln:

- Die Studierenden kennen grundlegende Kulturbegriffe und Kulturtheorien sowie Modelle interkulturellen Lernens im Kontext einer Einwanderungsgesellschaft.
- Sie entwickeln ein Verständnis von Vielfalt, wie sie sich in der Bundesrepublik Deutschland darstellt, und die Implikationen daraus für eine moderne Polizeiarbeit.
- Sie verstehen und akzeptieren, dass menschliches Verhalten stets kulturgebunden ist, und nehmen eigene sowie fremdkulturelle Werte und Normen bewusst wahr.
- Sie wissen, welche Unterschiede es zwischen Kulturen geben kann. Sie wissen die Bedeutung von Kultur in ihrer Wechselwirkung von Person und Situation einzuordnen.
- Sie setzen sich mit den Themen Kulturschock, Fremdheit, Stereotypisierung und Ethnozentrismus auseinander und gewinnen an Sensibilität für die Mechanismen von Ab- und Ausgrenzung, einschließlich der daraus resultierenden Folgen.
- Sie kennen die wesentlichen „Stolpersteine", die im interkulturellen Kontakt zu Missverständnissen und Konflikten führen.
- Sie lernen Techniken zum konstruktiven, kultursensiblen Denken und Handeln in interkulturellen Interaktionssituationen: z. B. Empathie, Perspektivenwechsel und die Erweiterung von Handlungsroutinen.

Die Inhalte

In den Lehrveranstaltungen werden u. a. folgende Themen behandelt:

- Merkmale, Chancen und Herausforderungen von Vielfalt in einer Einwanderungsgesellschaft
- Voraussetzungen und Bestandteile interkultureller Kompetenz
- Prozesse und Formen der Entstehung kultureller Orientierungsmuster
- Reflexion der eigenen kulturellen Prägung
- Ansätze zur Erklärung kultureller Unterschiede
- Kulturschock, Fremdheit, Stereotypisierung und Ethnozentrismus
- Polizeiliches Handeln in kulturellen Überschneidungssituationen sowie interkulturelle Teamarbeit

Die hier genannten Inhalte werden nicht systematisch „abgearbeitet", sondern vernetzt und themenübergreifend vermittelt.

Die Prüfungsleistung

Die Prüfungsleistung im Gesamtmodul „Polizei im gesellschaftlichen und politischen Umfeld“ wird seit dem Einstellungsjahrgang 2012 in Form eines „Exzerptes mit Interpretation“ erbracht. Das Exzerpt ist nur für eines der Teilmodule zu schreiben. Grundlage bildet ein englischsprachiger Text, z. B. aus einem Fachbuch oder einer Zeitschrift, der von den Studierenden zusammengefasst und anschließend hinsichtlich der Polizei und ihrer Arbeit interpretiert werden soll.

Die Wirklichkeit

Die Akzeptanz und der Wert fachlicher Inhalte in einem Hochschulstudium bemessen sich u. a. danach, wie sie geprüft werden. Die Praxis zeigt, dass die Prüfungsleistung „Exzerpt“ die für interkulturelle Kompetenz formulierten Lernziele nicht genau trifft. Englischsprachige Fachliteratur bildet aktuelle Phänomene der deutschen Einwanderungsgesellschaft nicht genügend ab, sondern greift eher auf kulturelle Unterschiede im internationalen Kontext zurück, der jedoch für die Polizeiarbeit nur selten relevant ist. Nicht wenige Studierende tun sich mit englischsprachigen Fachtexten schwer. Der Gedanke, mit der Prüfungsleistung über die Teilmodulziele hinaus fremdsprachliche Kompetenzen aufzufrischen oder die Expertise im wissenschaftlichen Arbeiten zu erweitern, findet keine Umsetzung. Die rein schriftliche Prüfungsform des Exzerpts passt zudem nicht zu der sonst reflexiven Ausrichtung des Fachs Interkulturelle Kompetenz. Ob deutschsprachige Texte einen Fortschritt bringen würden, soll dahingestellt bleiben. Wahrscheinlich ist, dass das Fach interkulturelle Kompetenz in das Grundstudium rückt und die Prüfungsleistung auf eine Studienarbeit umgestellt wird. Die Prüfungsleistung in Interkultureller Kompetenz würde sich ggf. für ein Siebtel der Studierenden aus dem komplizierten Geflecht aller Prüfungsleistungen in einem Studiengang ergeben.

Hohe Erwartungen

Die politischen, gesellschaftlichen und oft auch persönlichen Erwartungen der Studierenden an das Fach Interkulturelle Kompetenz sind sehr hoch und teilweise nicht realistisch. Häufig werden bestimmte Handlungsroutinen in der Polizei auf Situationen übertragen, in die Zugewanderte involviert sind: Es soll möglichst schnell eine rechtlich legitimierte Lösung ermittelt und konsequent umgesetzt werden. Rechtlich legitim ist jedoch nicht immer auch migrationssensibel. Ferner werden interkulturelle Kompetenzen als Lösung für schwierige, komplexe, belastende oder überfordernde Einsatzsituationen betrachtet. Neben den im Curriculum genannten Inhalten fordern Studierende zum Beispiel auch Antworten auf aktuelle Zuwanderungsphänomene, Wissen über das neue Asylrecht, Islamismus, Salafismus oder Terrorismus und Handlungssicherheit gegenüber spezifischen Ziel- bzw. Tätergruppen ein. Doch all dies kann die Lehre in interkultureller Kompetenz unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht leisten. Die Folgen sind oft falsche Erwartungen an das Fach und damit verbunden eine gewisse Demotivation, Frustration und Resignation aller Beteiligten. Konstruktive Lehre in einem derartigen Setting ist harte Arbeit.

Interkulturelle Sensibilität und Kompetenz bedeuten, nicht sofort Lösungsmuster parat zu haben, sondern vielmehr sich Zeit zu nehmen, genauer hinzuschauen, mehr verstehen zu wollen als bisher und sich in einen Aushandlungsprozess hineinzubegeben. Jacobsen (2011) versteht interkulturelle Kompetenz als eine „Beobachtungs- und Analysemethode, die (…) ihren Blick auf das richtet, was die Beteiligten zu einer konkreten Situation beitragen“ (S. 154). Analog einer ethnografischen Vorgehensweise sollte eine Situation offen, neugierig, ausdauernd und hartnäckig angegangen werden. Die Beobachtungen sollten zunächst einmal keiner moralischen Bewertung unterzogen werden. Diesem situativen Ansatz sollte die Auseinandersetzung mit sogenannten Critical Incidents folgen, bei denen interkulturelle Überschneidungssituationen aus dem Polizeialltag analysiert, reflektiert und für diese kultursensiblen Herangehensweisen entwickelt werden (vgl. Franzke & Shvaikovska, 2016), bevor Verhaltenstraining ansetzt (siehe Abbildung 1).

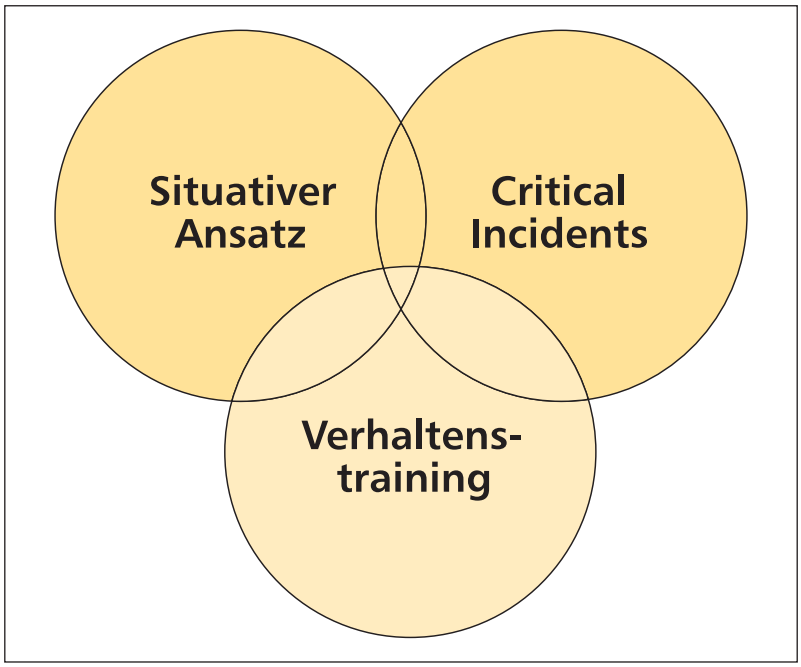

Abbildung 1: Vermittlung interkultureller Kompetenz für die Polizei – idealtypisch

Interkulturelle Kompetenz = Sensibilität, Haltungen und Handlungskompetenz

Für den Erwerb von Migrationssensibilität ist es günstig, dass sich die Lernenden prozessorientiert, also über einen längeren Zeitraum hinweg und über das Studium hinaus, mit der Komplexität interkultureller Überschneidungssituationen in einer Einwanderungsgesellschaft beschäftigen und mit dem engen Geflecht migrationsspezifischer, sozialer, politischer und weiterer Einflussfaktoren intensiv auseinandersetzen. Dazu reichen ein rein kognitiver Ansatz, eine einmalige Intervention und lediglich auf die Studienphase bezogene Qualifikationsprogramme nicht aus, sondern es wären praxisbegleitende Supervisionen sowie weitere zentrale und dezentrale Fortbildungen zu interkulturellen Themen notwendig. Sensibilität, das heißt Gespür für zwischenmenschliche Prozesse auf- bzw. auszubauen, ist hierzu der erste Schritt. Diese kann jedoch nicht erzwungen werden, da immer auch vorberufliche Sozialisationserfahrungen und bestehende, mitunter verfestigte Haltungen bzw. Einstellungen berührt sind.

Wünschenswert wäre, dass für die Vermittlung interkultureller Kompetenzen in der Hochschulausbildung der Polizei Möglichkeiten geschaffen werden, die kognitive Auseinandersetzung um die Haltung betreffende, emotionale und verhaltensorientierte Komponenten zu erweitern. Hierzu bräuchte es kleinere Gruppen und die Option, dass Studierende die von ihnen erlebten oder befürchteten Situationen aus dem Polizeialltag einbringen, diese unter Anleitung aus interkultureller Sicht analysieren und für diese migrationssensible Lösungen entwickeln. Als Prüfungsleistung sollte eine Form gefunden werden, bei der Sensibilität, Haltungen und Handlungskompetenz im Kontext einer Einwanderungsgesellschaft unter Beweis gestellt werden müssen (siehe Abbildung 2). Hier käme beispielsweise eine Kombination aus Fallbesprechung und Verhaltensstichprobe in einer Einsatzsimulation in Betracht. Die Umsetzung einer solchen Methodik und Prüfung

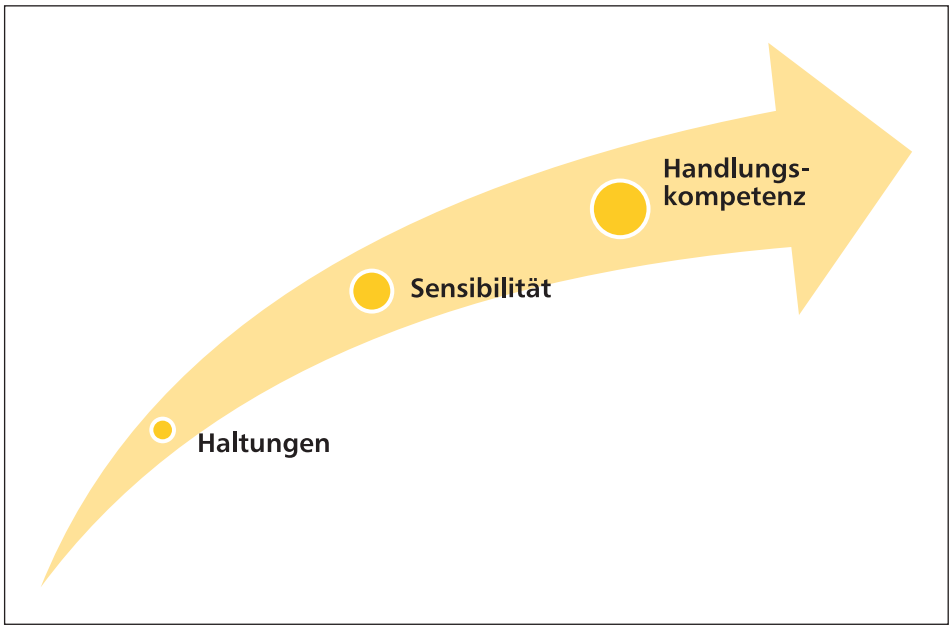

Abbildung 2: Bestandteile interkultureller Kompetenz für die Polizei

wäre allerdings sehr zeit-, personal- und damit kostenintensiv und bleibt in einer Zeit, in der eine sehr große Anzahl von Polizeinachwuchskräften qualifiziert werden muss, eine Utopie.

Passgenaue Lehr- und Prüfungsformen

Akademisierung und Berufsfeldbezug in Studiengängen für den öffentlichen Dienst dürfen keinen Widerspruch bilden. Die Polizeiausbildung ist ein Beispiel dafür, dass für ein anspruchsvolles, das Gewaltmonopol des Staates originär betreffendes Berufsfeld in der modernen Gesellschaft ein Hochschulstudium unumgänglich ist. Gleichzeitig müssen passgenaue, an anderen Hochschulen mitunter nicht gängige Vermittlungs- und Prüfungsformen gefunden und erprobt werden, um dem Ausbildungsanspruch in den sozialen und interkulturellen Kompetenzen gerecht werden zu können. Was davon in der Praxis umsetzbar ist, hängt auch von weiteren flankierenden Bedingungen ab. So ist die interkulturelle Öffnung der Polizeibehörde als Ganzes voranzutreiben, denn eine monokulturelle Organisation würde langfristig auch bei bester Qualität interkultureller Lehrveranstaltungen nicht in der Lage sein, interkulturelle Kompetenzen nur aus sich selbst heraus zu generieren. Es bedarf der Nachwuchskräfte, die Migrationserfahrungen aus dem eigenen Erleben her kennen und fähig sind, ihre Perspektiven frei von internen Ethnisierungen und Stigmatisierungen selbstbestimmt in die Polizeiarbeit einzubringen. ■

Literatur

Asmus, Hans-Joachim; Enke, Thomas (2016): Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern. Eine qualitative Untersuchung. Wiesbaden: Springer.

Franzke, Bettina; Shvaikovska, Vitalia (2016): Interkulturelles Training in einer Einwanderungsgesellschaft. 55 Critical Incidents für die Arbeitsfelder Jobcenter, Kommunalverwaltung, Kunst und Polizei. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Jacobsen, Astrid (2011): Interkulturelle Kompetenz als Methode – Der Situative Ansatz. Soziale Probleme, 22, S. 154–173.

Leenen, Wolf Rainer (Hrsg.) (2005): Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. Münster usw. Waxmann.