

Ruhr-Universität Bochum
Juristische Fakultät
Masterstudiengang: Kriminologie und Polizeiwissenschaft

Masterarbeit

Personalentwicklung der Polizei vor dem Hintergrund der
Globalisierung und der Vermischung von Kulturen

Erstgutachter

Dr. phil. Reinhard Haselow

Zweitgutachterin

Caroline von der Heyden M.Sc.



vorgelegt von

Oliver Schemmer
Arnoldstraße 10
42275 Wuppertal

Matrikelnummer: 108109202411

Wuppertal, Februar 2012

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	1
I. Allgemeine Problemstellung und Zielsetzung.....	1
II. Gestaltung der Struktur.....	4
B. Gesellschaftliche Herausforderungen	5
I. Veränderungen durch Migration für die <i>multiethnischen</i> Stadtgesellschaften.....	7
II. Einfluss der Europäisierung.....	8
III. Einfluss der Globalisierung.....	11
C. Gesellschaftliche Konsequenzen	15
I. Bedeutung der interkulturellen Kompetenz.....	21
1. Kulturbegriff.....	21
2. Interkulturelle Kompetenz.....	22
3. Multikulturell, interkulturell, transkulturell – Abgrenzungen.....	23
II. Probleme der Kommunikation – Umgangsfähigkeit mit Mehrsprachigkeit.....	25
III. Theoretische Grundlagen zum Themenkomplex Interkulturelle Kompetenz.....	28
1. Kritik an der Konzeption der Interkulturellen Kompetenz.....	28
2. Ordnung des Feldes.....	31
2.1 Ausländerpädagogische Ansätze.....	31
2.2 Interkulturelle Ansätze.....	32
2.2.1 Interkulturelles Lernen.....	33
2.2.2 Konzept des Interkulturellen Lernens nach Grosch/Leenen.....	33
2.2.3 Spiralförmiges Stufenmodell nach Führung.....	36
D. Polizeilicher Umgang mit interkultureller Kompetenz	39
I. Historischer Exkurs – polizeiliche Entwicklung.....	39
1. Beginn der modernen Polizei.....	40
2. Polizei im Kaiserreich.....	41
3. Polizei in der Weimarer Republik.....	43
4. Polizei in der Bundesrepublik Deutschland.....	46
II. Polizei in der Gegenwart.....	49
III. Stärken und Entwicklungsnotwendigkeiten der Polizei.....	53

IV. Interkulturelle Kompetenz als Lösungsstrategie.....	58
1. Aus- und Fortbildung im Bereich interkulturelle Kompetenz.....	60
1.1 Fachtheoretische Ausbildung.....	61
1.1.1 Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) NRW.....	62
1.1.2 Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol).....	65
1.2 Fachpraktische Ausbildung des Landesamt für Aus- bildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP) NRW.....	66
1.2.1 Training.....	66
1.2.2 Behördenpraktikum.....	67
1.3 Fortbildungen des LAFP NRW in Form von Seminaren...	67
1.3.1 Seminarangebote.....	67
1.3.2 Lernen aus internationalen Polizeieinsätzen.....	69
2. Ergebnisse zum polizeilichen Vermittlungskonzept der IKK	71
3. Empirische Untersuchung zum Aus- und Fortbildungs- Bedarf der Polizei im Bereich der IKK.....	74
3.1 Fragestellung der Untersuchung.....	74
3.2 Frageerweiterung.....	75
3.3 Forschungsinstrument.....	75
3.4 Forschungsgegenstand.....	78
3.5 Auswertung der Interviews.....	80
3.5.1 Konsequenzen der gesellschaftlichen Veränderun- gen.....	80
3.5.2 Bedeutung der IKK als Schlüsselqualifikation.....	83
3.5.3 Analogie von IKK und Gleichberechtigung.....	86
3.5.4 Divergenz und Diversität.....	87
3.5.5 Persönliche-soziale Kompetenzen von Ausbildenden.....	90
3.5.6 Ausbau der IKK.....	92
3.5.7 Lernen von internationalen Polizeieinsätzen.....	95
4. Ergebnisse der Interview-Auswertung.....	96
E. Zusammenführung der Forschungsergebnisse.....	101
F. Schlussbetrachtung und Handlungsempfehlungen.....	104
I. Abschließende Anmerkungen.....	104
II. Beantwortung der Forschungsfrage und der Frageerweiterungen...	105

III. Handlungsempfehlungen.....	108
1. Empfehlungen für die Forschung.....	108
2. Empfehlungen für die Institutionen der Aus- und Fortbildung...	109
Glossar	<u>IV</u>
Literaturverzeichnis	<u>XXI</u>
Internetadressen	<u>XXX</u>
Lexika	<u>XXXII</u>
Abkürzungsverzeichnis	<u>XXXIII</u>
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	<u>XXXVI</u>
Anhang	<u>1</u>
1. Zulassung zur Masterarbeit der Ruhr-Universität Bochum.....	<u>2</u>
2. Ministerielle Genehmigungen.....	<u>3</u>
3. Modulverlaufsplan FHöV NRW, Modul <i>IKK</i> , Stand: 14.06.2011...	<u>5</u>
4. Interner Evaluationsfragebogen, Fachkoordination <i>IKK</i> , FHöV NRW.....	<u>6</u>
5. Modulhandbuch 2011/2013 DHPol, Modul 20, Stand: 22.08.2011.....	<u>7</u>
6. Modulhandbuch 2011/2013 DHPol, Modul 19, Stand: 22.08.2011.....	<u>10</u>
7. Modulhandbuch 2011/2013, DHPol, Teilausschnitt des Moduls 19, Stand: 22.08.2011.....	<u>13</u>
8. Interviewtranskriptionen.....	<u>15</u>
8.1 Interview 1.....	<u>15</u>
8.2 Interview 2.....	<u>26</u>
8.3 Interview 3.....	<u>40</u>
8.4 Interview 4.....	<u>53</u>
8.5 Interview 5.....	<u>67</u>
8.6 Interview 6.....	<u>101</u>
9. Interview-Leitfaden.....	<u>121</u>
10. Categoriesystem der Interviewauswertung.....	<u>125</u>
11. Erklärung.....	<u>126</u>

A. Einleitung

A. Einleitung¹

I. Allgemeine Problemstellung und Zielsetzung

Simulationsrechnungen des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik der Universität Bielefeld ergaben, dass bis 2015 in vielen Großstädten der BRD der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund der unter 40-Jährigen 50% erreichen bzw. überschreiten wird.² Das Bild unserer Städte und unserer Gesellschaft verändert sich demnach im Hier und Jetzt mit hohem Tempo, deren Fahrt bereits kurz nach der Gründung der Bundesrepublik aufgenommen wurde. Die Polizei muss sich dieser Entwicklung stellen und sich der so ändernden Gesellschaft anpassen.

In der nachfolgenden Arbeit wird die Bedeutung der gesellschaftlichen Veränderungen für die Polizei insgesamt beleuchtet. Speziell wird festgestellt, ob interne Anpassungsprozesse der Polizei³ in Form von Aus- und Fortbildung den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen. Als wesentliche Merkmale der gesellschaftlichen Entwicklung und Veränderung werden dabei jene Herausforderungen angesehen, die der *Europäisierung* und *Globalisierung* immanent sind. In diesem Kontext wird zunächst der Fokus auf die Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland hin zu einem *Zu- und Einwanderungsland*⁴ gerichtet, um den damit einhergehenden Aspekt einer sich kulturell verändernden Gesellschaft Rechnung zu tragen. Insbesondere soll ein Gefühl und Verständnis dafür geweckt werden, was unter *interkultureller Kompetenz* zu verstehen ist und was diese bedeuten kann. Implizit wird dabei auf die *Divergenz*

¹ Die Komplexität des zu durchdringenden Themas machte es erforderlich, ein sehr umfangreiches und detailliertes Glossar zu erstellen, ohne dass diese Arbeit nicht dem Anspruch auf eine umfassende Thematik gerecht würde. Aus dem gleichen Grund musste an einigen Stellen von einer ansonsten üblichen, komprimierten Gestaltung der Fußnoten abgewichen werden, um für den Leser notwendige Zusatzinformationen bereitzustellen.

² Vgl. Brig 2003, S. 13; auch Ahlhaus 2011, S. 8.

³ Wenn im Allgemeinen von der Polizei gesprochen wird, ist in dieser Arbeit immer die Landespolizei Nordrhein-Westfalen gemeint. Wo eine Klarstellung notwendig erscheint wird gesondert darauf hingewiesen. Eine Differenzierung zwischen den 16 Länderpolizeien und der Bundespolizei (ehemalige Bundesgrenzschutz) mit ihren spezifischen Unterscheidungsmerkmalen, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen und lässt sich mit dieser Arbeit nicht feststellen. Die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen wurde aus zweierlei Gründen ausgewählt.

Zum einen stellt sie mit ca. 50.000 Beschäftigten (ca. 40.000 Polizeivollzugsbeamte) die größte Polizei in der BRD und übertrifft damit auch die Personalstärke der Bundespolizei mit ihren ca. 41.000 Bediensteten (ca. 30.000 Polizeivollzugsbeamten). Zum anderen ist der Verfasser dieser Masterarbeit Angehöriger der nordrhein-westfälischen Polizei, was den Zugang zur Institution Polizei vereinfachte.

Vgl. zur Personalstärke der Polizei NRW: <http://www.polizei.nrw.de/aufgaben/wir-ueber-uns/orientierungspunkte/article/management.html>, letzter Zugriff: 29.11.2011.

Vgl. zur Personalstärke der Bundespolizei http://www.bundespolizei.de/DE/06Die-Bundespolizei/Aufgaben-Verwendungen/aufgaben-verwendungen_node.html, letzter Zugriff: 29.11.2011

⁴ In den folgenden Kapitel B.I. und C. wird der Wandel der Bundesrepublik Deutschland hin zu einem de facto Zu- und Einwanderungsland belegt. Zur Definition der Begrifflichkeiten Zuwanderung/ Einwanderung; auch Glossar: Einwanderung und Zuwanderung

A. Einleitung

des Kulturbegriffes eingegangen.⁵

Dass dabei der Polizei – die üblicher Weise durch ihre Polizeivollzugsbeamten⁶ (PVB) nach außen hin vertreten wird – eine besondere Bedeutung zukommen muss, ergibt sich einerseits aus ihrer Funktion heraus, *Ordnungs- und Sicherheitswächter* der Gesellschaft zu sein. Andererseits aber auch aus ihrem Selbstverständnis, Dienstleister am Bürger sein zu wollen, der sich zwecks Beratung mit Schutz- und auch mit Hilfeersuchen an die Polizei wendet.

Das Tagesgeschäft der PVB zeugt von Ambivalenz, wenn sie den demokratischen Rechtsstaat, Bundesrepublik Deutschland, schützen, weil sie dessen Ansprüche teilweise auch mit Mitteln des staatlichen Gewaltmonopols durchsetzen müssen,^{7 8} um sich beim nächsten Einsatz wiederum freundlich und zuvorkommend um die Ansinnen und Hilfeersuchen seiner Bürger zu kümmern. Vor dem Kontext einer sich dem Globalisierungseffekt anpassenden Gesellschaft gilt es hier explizit für die Polizei, den Überblick nicht zu verlieren.

Besonders die in den vergangenen Jahrzehnten entstandenen *multiethnischen Stadtgesellschaften* – die sich nicht nur innerhalb von Großstädten herauskristallisiert haben – verlangen von den Polizeivollzugsbeamten *erhebliche soziale und emotionale Kompetenz*⁹. Sie sind gehalten, sich mit den immer komplexeren und mit rasanter Geschwindigkeit ändernden gesellschaftlichen, technologischen und ökonomischen Bedingungen auseinanderzusetzen und sich hierin zurechtzufinden. Eine sowohl ausufernde Kriminalitätsentwicklung¹⁰ als auch neue Erscheinungsformen wie zum Beispiel Gewaltexzesse in kollektiver Begehungsform während Demonstrationen oder Großveranstaltungen, so-

⁵ Vgl. hierzu Kapitel C.I. – III.

⁶ Aus dem Grund einer sprachlichen Vereinfachung wird nur die maskuline Form gebraucht. Soweit aus sachlichen Erwägungen eine Differenzierung notwendig sein sollte, wird dies jeweils deutlich gemacht.

⁷ Alleine im Jahr 2010 wurden insgesamt 4285 Vorgänge polizeilich dokumentiert, in denen PVB Opfer von Gewalt wurden; hierbei mitgezählt sind auch die Androhung von Gewalt oder der Versuch Gewalt anzuwenden. Bei diesen Übergriffen wurden 1734 PVB verletzt. 11,1% leicht mit einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit. 0,7% wurden sogar .Anhand dieser Zahlen lässt sich die Bedeutung, die Gewalt im täglichen Dienst der PVB spielt, ableiten. Für diese Taten sind 6332 Tatverdächtige registriert. Erweitert man die Erfassung auch auf solche Straftaten, bei denen PVB Opfer von Beleidigung oder passivem Widerstand wurden, erhöht sich die Zahl von 4285 auf 6007 Vorgänge. Dabei gibt es dann 9460 geschädigte PVB, was von der reinen Anzahl her ca. ¼ aller PVB des Landes NRW (Mehrfachbelastungen der PVB sind hierbei nicht berücksichtigt) entspräche. Das Zahlenmaterial lässt zwar keinerlei Rückschluss auf den Anteil von Migranten oder Ausländern an den Tatverdächtigen zu! Trotzdem kann die immense Bedeutung dieser Vorfälle insbesondere für die Bildung von Stereotypen herangezogen werden. Diese Stereotype können dann natürlich auch, speziell im Bereich von multiethnischen Stadtgesellschaften, von denen später in dieser Arbeit die Rede sein wird, eine Schlüsselrolle im Verhalten von PVB werden. In ganz besonderem Maße gilt dass, wenn Fremdheit in Bezug auf Kulturen nicht im Sinne von Diversität (=Vielfalt) sondern von befremdlich und Unverständnis erzeugend, begriffen wird.

⁸ Vgl. Tönjann/Drespa 2011, S. 14-16.

⁹ Dem Begriff *Emotionale Intelligenz* wird in dieser Arbeit das Verständnis und die Definition von Goleman 2008 zugrunde gelegt; vgl. zudem Glossar: Emotionale Intelligenz.

¹⁰ Vgl. Haselow 2000, S. 7.

A. Einleitung

wie jene im individualisierten Zustand, wie beispielsweise bei einem *Amoklauf*, sind die hier zu bewältigenden Herausforderungen.

Vor dem Hintergrund – dass polizeiliches Handeln in einer demokratisch und rechtsstaatlich geprägten Gesellschaftsform immer auch ein Akt zum Erhalt ihrer gesellschaftlichen Prinzipien sein soll resp. sein muss – ist es umso mehr notwendig, dass Stereotype eben nicht die Handlungen der Polizeivollzugsbeamten bestimmen. Gerade im alltäglichen Umgang mit dem Begriff *Kultur*¹¹ zeigt sich aber ein massives Potential, Stereotype zu entwickeln, welche geeignet sind, die Sicht zu trüben und darüber hinaus kollektives und individuelles Handeln zu bestimmen.¹²

Laienhaft könnte die Idee entstehen, dass besonders jene Berufsgruppen, die häufig *interkulturelle*¹³ Kontakte pflegen, gegen die Bildung von Stereotypen in diesem Bereich eher gefeit sind als andere. Gerade für Polizeivollzugsbeamte trifft diese Aussage aber schon aus dem Grunde nicht zu, weil deren Kontakte oftmals von negativen Ereignissen geprägt werden und die Handlungen der Protagonisten (der Angehörigen der „fremden“ *Kultur*) sich oftmals ebenso negativ verfestigen. Solche *interkulturellen Wahrnehmungen*¹⁴ begünstigen gerade die Bestätigung von gängigen Stereotypen sowie die Bildung von neuen, meist negativ besetzten Vorurteilen.

Das Verständnis von *Kultur* sowie das Verinnerlichen angemessener Beurteilungen von *Divergenz* und das damit einhergehende Potential positiver Entwicklungen sowohl in *multikulturellen* Gesellschaftsformen, als auch andererseits in institutioneller Hinsicht auf die Polizei bezogen, sind die wesentlichen Merkmale, die in dieser Masterarbeit in den Fokus gerückt werden.

Anhand dieser Beschreibungen lässt sich auch das besondere Interesse ableiten, welches aus kriminologischer Sicht für die Fragestellung dieser Masterarbeit spricht und deren Bedeutung nachvollziehbar macht. Die Diversität von Kulturen sowie der gesellschaftliche und staatliche Umgang mit Diversität birgt immer das Potential, in stereotypische Sichtweisen zu verfallen. Hierdurch kann deviantes oder noch schlimmer, strafbewehrter Verhalt entstehen. Inwieweit

¹¹ Der Begriff *Kultur* wird in Kapitel C.I.1. erläutert.

¹² Vgl. hierzu Kapitel B. – B.III.

¹³ Auf den Begriff Interkulturalität wird generell in Kapitel C. eingegangen. Eine detaillierte Erläuterung und Abgrenzung der Begrifflichkeit interkulturell zu den Begrifflichkeiten multi- und transkulturell findet in Kapitel C.I.3. statt.

¹⁴ Vgl. zur Problematik von interkultureller Wahrnehmung Kapitel C.II.: „Probleme der Kommunikation – Umgangsfähigkeit mit *Mehrsprachigkeit*“.

institutionelle Einrichtungen oder deren Vertreter auf der Mikroebene gefährdet sind, Stereotypen zu erliegen, hängt immer auch von ihren Fähigkeiten und dem Willen ab, sich dieser Gefahr bewusst zu sein und entgegenzuwirken. Institutionelles und damit staatliches Versagen im Angesicht der Gesellschaft, beginnt bereits dort, wo das den Staat repräsentierende Individuum, stereotypen Vorstellungen zum Nachteil eines anderen Individuums erliegt. Solche Entstehungszusammenhänge zu verstehen und nutzbar zu machen, ist Teil des kriminologischen Interesses, das dieser Arbeit zugrunde liegt und für den kritischen Leser interessant macht. Darüber hinaus ist es aber von besonderem kriminologischem Interesse, den Grad dessen zu hinterfragen, den jene, den Staat verkörpernden Institutionen, an Potential aufbringen (können), um stereotype Sichtweisen aus Bereichen und aus ihrem Alltag verbannen zu können.

II. Gestaltung der Struktur

Der wesentliche und theoretische Teil dieser Masterarbeit besteht aus einer Literaturanalyse, die den wissenschaftlichen Stand zur Phänomenologie abbildet. Daran schließt sich ein empirischer Teil an, mit dem untersucht werden soll, ob die vorhandenen Aus- und Weiterbildungsprogramme der Polizei in Bezug auf die Vermittlung von *interkultureller Kompetenz*¹⁵ ausreichen. Sowohl das Instrumentarium als auch die Methodologie der Datenerhebung und Datenauswertung werden in diesem Teil der Arbeit beschrieben.

In Kapitel B. wird mit der gesellschaftlichen Veränderung, wie sie die Bundesrepublik Deutschland seit ihrer Gründung erfuhr, die *Makroebene* beleuchtet und die Frage nach hieraus resultierenden Konsequenzen gestellt. Hierbei werden sowohl die Einflüsse der *multikulturellen Gesellschaft* als auch die *Europäisierung* und *Globalisierung* berücksichtigt. Darauf folgend werden in Kapitel C. erste Antworten geliefert, die sich bereits zwingend aus der vorangegangenen Fragestellung ergeben, um dann folgend, den eigentlichen Forschungsgegenstand, die *interkulturelle Kompetenz*, näher zu beleuchten. Hier wird die Bedeutung der *interkulturellen Kompetenz* sowie Erklärungen zu den Begriffen: *Kultur*, *multikulturell*, *interkulturell*, *transkulturell* dargelegt. Ein wissenschaftlicher Diskurs rundet diese Betrachtungen ab, bevor der Fokus auf die *Mesoebene* gelenkt wird.

¹⁵ Zum Begriff: *Interkulturelle Kompetenz* vgl. Kapitel C.II.2.

B. Gesellschaftliche Herausforderungen

Kapitel D. beginnt mit einem geschichtlichen Exkurs über die Polizei. Im weiteren Verlauf, wenn es darum geht, Stärken und Entwicklungsnotwendigkeiten der Polizei im Umgang mit *interkultureller Kompetenz* herauszukristallisieren, werden die tatsächlichen Verhältnisse der Polizei in ihren Bemühungen abgebildet, *interkulturelle Kompetenz* an ihre Polizeivollzugsbeamten zu vermitteln. Hier beginnt die Betrachtung der Mikroebene, die sich im empirischen Teil der Arbeit, im gleichen Kapitel unter D.IV.3, fortsetzt. Einleitend wird die Methodologie des empirischen Teils dieser Arbeit erläutert. Daran schließt sich die eigentliche Datenauswertung an. Die Datenbasis wird aus *Experteninterviews* generiert, auf die sich die daran anschließenden vergleichenden Aussagen in Kapitel D.IV.3.5 stützen. Im Anschluss daran findet in Kapitel D.IV.4. eine kurze Zusammenfassung und Bewertung der Kernaussagen der Experten statt, bevor diese in Kapitel E. mit den übrigen Ergebnissen und Erkenntnissen dieser Arbeit zusammengeführt werden.

Mit Kapitel F. schließt sich dann eine Schlussbetrachtung an, in der Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden.

B. Gesellschaftliche Herausforderungen

Deutschland ist kein Einwanderungsland! Dieser Satz ist so prägnant und weit verbreitet, dass hierzu nahezu jeder eine Meinung hat. Seit Mitte der 1990er Jahre füllt diese Aussage die Printmedien und bestimmt die öffentliche Diskussion. Im Jahr 2006 wurde eine quantitative Erhebung durchgeführt. Im Durchschnitt sorgte dieser Satz bundesweit rund 40 Mal im Jahr für mediale Aufmerksamkeit mit einem Höhepunkt von ungefähr 156 Mal im Wahlkampfjahr 1998.¹⁶¹⁷ Die heutige Debatte um *Migration*¹⁸ wird im Prinzip seit Bestehen der Bundesrepublik als *Ausländerpolitik*¹⁹ umschrieben und geführt. In den späten 1990er Jahren änderte sich langsam der Terminus hin zu *Migrations- und Zuwanderungspolitik*. Die Debatte gipfelte in dem *Zuwanderungsgesetz* und dem *Aufenthaltsgesetz* von 2005.²⁰

¹⁶ Vgl. Dierschner 2006.

¹⁷ 1998 löste eine Koalition aus SPD und Grüne die 16-jähriger Regierungszeit des konservativen Politikers aus CDU/CSU und FDP ab.

¹⁸ Krüger-Potratz 2005, S. 264: „Jede längerfristige, räumliche Verlagerung des Lebensschwerpunktes über eine größere Distanz, die ein Verlassen des sozialen Aktionsraumes zur Folge hat.“

¹⁹ Vgl. Glossar: Ausländerpolitik

²⁰ Zur Thematik Ausländer(recht) vgl. Glossar.

Ab Mitte der 1950er Jahre wurden die ersten *Gastarbeiter*²¹ angeworben, um in der BRD freie Arbeitsplätze zu besetzen. Die Anwerbungen fanden offiziell in ihren Heimatländern statt: Griechenland, Italien, dem ehemaligen Jugoslawien, Portugal, Spanien, der Türkei, sowie Marokko, Tunesien und Korea. 1973 gab es einen Anwerbestopp²² und vor dem Hintergrund der Ölpreiskrise und den damit verbundenen Wirtschaftseinbußen wurden innerhalb Deutschlands erste Forderungen laut, die Gastarbeiter mögen wieder nach Hause zurückkehren, um die Arbeitsplätze an Deutsche vergeben zu können. Mit dieser Art Rhetorik wurde die *Ausländerpolitik* fortgeführt. 1992 forderte die CDU die Abschaffung des im Grundgesetz verbürgten Individualrechts²³ auf *Asyl*.²⁴ In diesem Zusammenhang fiel seitens der CDU und unter dem damaligen Bundeskanzler Helmut Kohl der Begriff „Staatsnotstand“²⁵ – sollte die SPD nicht zur nötigen 2/3 Mehrheit beitragen, die zu einer Änderung des im Grundgesetz verbrieften Rechts vorgeschrieben ist. Aufgrund der Empörung die wegen dieses Vergleichs aufkam – sogar seitens des damaligen Koalitionspartners FDP (Fraktionsvorsitzende Klose nannte diese Diskussion unanständig) – verteidigte die CDU diese Begrifflichkeit „Staatsnotstand“ als politischen und nicht juristischen Begriff.²⁶ Die politische Auseinandersetzung mündete schließlich in eine Einigung der politischen Parteien und einer anschließenden Grundgesetzänderung. Das vormalige nicht unter Gesetzesvorbehalt stehende Individualrecht auf Asyl wurde 1993 in einem eigenständigen Artikel (Art. 16a GG) neu gefasst. Es erfuhr grundlegende Einschränkungen. Im Wege der Vorwirkung des Asylgrundrechts, war dem Antragsteller von Asyl bis dahin zu einem vorläufigen Bleiberecht verholfen worden, dass so die Möglichkeit zu einem „Asylrechtsmissbrauch“ bot. Dieses wurde mit der Grundgesetzänderung abgeschafft.²⁷

1999 entbrannte die Debatte um die *Einwanderung*²⁸ bzw. *Zuwanderung*²⁹ und *Integration von Ausländern*³⁰ an einer Unterschriftenaktion der hessischen CDU, unter Führung des damaligen Ministerpräsidenten Roland Koch,

²¹ Begriffsdefinition: Gastarbeiter, Vgl. unter Glossar.

²² Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 245.

²³ Vgl. auch Art. 16a GG unter Glossar.

²⁴ Zum Begriff: Asyl Vgl. Glossar.

²⁵ Im Zeitraum von 1988 (ca.100.000) bis 1992 (ca.900.000) verzehnfachte sich in der BRD die Zahl der gestellten Asylanträge nahezu. Quelle: Statistische Bundesamt; was die o. a. politische Debatte anheizte.

²⁶ Vgl. Gessenharter et al. 1994, S. 241-242.

²⁷ Vgl. Schmidt-Bleibtreu et al., Art. 16a GG, A, S. 554 f.; vgl. auch Jarass/Pieroth, Art. 16a GG, S. 422 f.

²⁸ Vgl. Glossar: Einwanderung.

²⁹ Vgl. Glossar: Zuwanderung.

³⁰ Vgl. Glossar: Ausländer.

die sich gegen den Versuch richtete, die doppelte Staatsbürgerschaft für *Ausländer* zu ermöglichen. Danach sollte es möglich sein, neben einer ausländischen auch die deutsche Staatsangehörigkeit zu erlangen. Im vergangenen Jahrzehnt wurde die Debatte von Begrifflichkeiten wie „deutsche Leitkultur“³¹ oder die „Sarrazin-Debatte“³² geprägt.

I. Veränderungen durch Migration für die multiethnischen Stadtgesellschaften

Am deutlichsten zu beobachten sind die Veränderungen in den urbanen Gebieten der Bundesrepublik Deutschland. Laut Angabe des Statistischen Bundesamts setzte sich die bundesdeutsche Bevölkerung im Jahre 2009 aus ca. 66.201.000 Personen ohne und ca. 15.703.000 mit *Migrationshintergrund*³³ zusammen.³⁴ Bereits in den 1990er Jahren machte der Bevölkerungsanteil der Personengruppe mit *Migrationshintergrund* in einigen deutschen Großstädten nahezu ein Viertel an der Gesamtbevölkerung aus (Frankfurt a.M. 24,6%; Stuttgart 24,5%; Köln 19,7%).³⁵ Simulationsrechnungen des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik der Universität Bielefeld ergaben, dass bis 2015 in vielen Großstädten der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund der unter 40-Jährigen 50% erreicht bzw. überschreiten wird.³⁶ Die exemplarisch angeführten Debatten³⁷ spiegeln die Wirklichkeit der jeweiligen Zeit wider, wie sie die Gesellschaft und ihre Protagonisten wahrnahmen und -nehmen. Zunächst ist festzuhalten, dass die oben beschriebenen Veränderungen in der Zusammensetzung der Bevölkerung zwangsläufig auch Änderungen des alltäglichen Lebens mit sich bringen. Diese Entwicklung ist am o.a. Zahlenmaterial unschwer abzulesen und wird, wie oben erwähnt, seit Jahrzehnten in unter-

³¹ Vgl. Tibi 2001, S. 23-26.

Über die Thematisierung der Leitkultur in Europa, wurde seitens deutscher Spitzenpolitiker, darunter beispielweise Lammert, Merkel, Schäuble der Integrationswillen von Ausländern und Migranten thematisiert.

³² Thilo Sarrazin (2010) trat mit seinem Buch: Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen, DVA Verlag, München eine deutsche Debatte los, die die Bevölkerung spaltete. Die Bevölkerungsmehrheit teilte jedoch Sarrazins extreme Thesen über den vermeintlich mangelnden Integrationswillen von Ausländern in der Bundesrepublik.

Vgl. Schmidt, H./ Di Lorenzo, G 2010, S. 93.

Darüber hinaus begründete Sarrazin mit seinen Thesen u. a. das Entstehen von Ober- und Unterschichten in der Gesellschaft mit biologischen Vererbungstheorien von Intelligenz, Vgl. Sarrazin 2010, S. 91-93, was an die Rhetorik der Nationalsozialisten erinnert.

³³ Vgl. Tabelle 2: Erläuterungen.

³⁴ Vgl. Tabelle 2.

³⁵ Vgl. Brig 2003, S. 13; auch Ahlhaus 2011, S. 8.

³⁶ Ebd.

³⁷ Vgl. Kapitel B

schiedlicher Intensität diskutiert.

Dort, wo sich vermehrt gesellschaftliche Konfrontationen abzeichnen, ist die Entwicklung am deutlichsten nachvollziehbar. Beispielhaft wird auf jüngere Ereignisse in Duisburg und Köln verwiesen, wo unter dem Stichwort „Moscheen-Streit“ kommunaler Dissens um die Bauvorhaben von repräsentativen Moscheen vorhanden ist, der bis dato unter diesem Motto in der Bundesrepublik unbekannt war. Bürgerbewegungen wie *Pro Köln* und die daraus hervorgegangene Splitterpartei *Pro NRW*, sowie mehrere Großdemonstrationen waren exemplarische Folgen.

Neben den spektakulären gibt es auch viele unspektakuläre Ereignisse, die, weil sie oftmals Gewöhnungsprozessen unterliegen, nicht weiter auffallen. So ziehen heutzutage Symbole oder Zeichen anderer Religionen und Glaubensrichtungen als die des Christentums im Alltag nicht mehr so große öffentliche Aufmerksamkeit auf sich, wie dieses noch in den 1970er oder 1980er Jahren des vergangenen Jahrhunderts der Fall war. Darüber hinaus haben sich die Lebensweisen und Lebensräume längst der veränderten Gesellschaft angepasst und werden als „normal“ und damit als vielfältig empfunden. Als einfach nachzuvollziehende Beispiele wird an dieser Stelle auf die Dienstleistungsindustrie und die Gastronomie in der Bundesrepublik verwiesen – sie sind im Straßenbild vieler Groß- und Kleinstädte nicht mehr wegzudenken. Das infolge anderer Lebensumstände geprägte Leben der Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik hat sich demnach seinen Platz in der Öffentlichkeit gesucht und gefunden und lässt sich selbst durch Protest- und demonstrative Aktionen nicht mehr beiseiteschieben oder verdrängen, wie das o. b. Beispiel des Moscheen-Streits vergegenwärtigt.

II. Einfluss der Europäisierung

Dass der Einfluss der Europäisierung³⁸ des vergangenen Jahrhunderts auf die o. b. Situation Einfluss nahm, kann am ehesten anhand der Darstellung über die Gründungsgeschichte der *Europäischen Union* (EU),³⁹ ihrer Rahmendaten und den daraus resultierenden wie erkennbaren Einflussmöglichkeiten auf ihre

³⁸ Europäisierung und europäische Strömungen sind keine neuzeitliche Erscheinung. Die Geschichte zeigt Beispiele, die bis in die Antike und darüber hinaus reichen, in denen Gesellschaften in Europa gestalterisch – üblicher Weise kriegerisch – auf die ihnen bekannten Gebiete in Europa und darüber hinaus, einzuwirken suchten. Als exemplarische Beispiele sollen die folgende Aufzählung dienen: die Kultur(en) des antiken Griechenlands, der Römer, Goten, Germanen, Mongolen, Spanier, Portugiesen pp.

³⁹ Vgl. auch Glossar: Europäische Union.

nationalen Mitgliedstaaten nachgewiesen werden. Seitens der *Europäischen Kommission*⁴⁰ werden folgende vier Verträge als *Fundament* bezeichnet:

- **Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS, in der BRD auch „Montanunion“ genannt).** Unterzeichnet in Paris, trat dieser am 23.07.1952 in Kraft und lief am 23.07.2002 aus. Mit diesem Vertrag begann die Einigung in Europa und die neu entstandenen Organe entsprachen damals im Grunde denen der nachfolgenden Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft sowie der europäischen Gemeinschaft.⁴¹
- **Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG).** Unterzeichnung in Rom, seit dem 01.01.1958 in Kraft. Durch diesen Vertrag wurde den Mitgliedstaaten ein liberaler Wirtschaftsraum und Wettbewerbsfreiheit zur Verfügung gestellt.⁴²
- **Vertrag zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft** (zeitgleich mit Gründung der EWG).⁴³
- **Vertrag über die Europäische Union.** Unterzeichnung in Maastricht (NL), seit dem 01.11.1993 in Kraft. Der Vertrag ist das zweite große Reformwerk. Mit diesem Vertrag wurde die Europäische Gemeinschaft zur Europäischen Union.⁴⁴

Die EU, die mit ihrer Gründung nach dem II. Weltkrieg den Frieden in Europa durch Integration sichern und schließlich zu einer *europäischen Föderation* führen sollte – so die Grundidee des am 09.05.1950 durch den damaligen französischen Außenminister *Robert Schuman* vorgestellte Projekt –⁴⁵ führte die Gemeinschaft über die o. a. Verträge⁴⁶ in das heutige Gebilde. Die vormals souveränen Regelungsbereiche der Mitgliedsstaaten sind durch die Verträge immer weiter mit jenen der EU verflochten resp. abgestimmt worden. Entscheidungskompetenzen, die bis dato den souveränen Mitgliedsstaaten unterlagen,

⁴⁰ Vgl. auch Glossar: Europäische Kommission.

⁴¹ Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 5, vgl. auch Marschner 2011, S. 59-61
Wortlaut des Vertrages unter: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2010:083:SOM:DE:HTML>,
letzter Zugriff: 27.09.2011 (konsolidierte Fassung).

⁴² Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 5, vgl. auch Marschner 2011, S. 63, Wortlaut des Vertrages
unter: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11957E/tif/TRAITES_1957_CEE_1_XM_0182_x333x.pdf,
letzter Zugriff: 27.09.2011.

⁴³ Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 5, Wortlaut des Vertrages unter: <http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/index.htm#founding>, letzter Zugriff: 27.09.2011, (konsolidierte Fassung).

⁴⁴ Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 5, vgl. auch Marschner 2011, S. 168, Wortlaut des Vertrages
unter: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11992E/tif/JOC_1992_224_1_DE_0001.pdf, letzter Zugriff: 27.09.2011.

⁴⁵ Vgl. Marschner 2011, S. 23, 241.

⁴⁶ Vgl. Glossar: EU Verträge.

wurden dadurch an die EU abgetreten, so dass die EU-Beschlüsse nun einem *zwingenden* Regelungsanspruch unterliegen.⁴⁷ Die vorgenannten vier *Säulenverträge* wurden kontinuierlich ergänzt.⁴⁸ Die Auswirkungen, die diese Verträge im alltäglichen Leben indirekt auslösten, lassen sich bereits beim Lesen derselben erahnen. Eine Bewertung dieser Entwicklung obliegt allerdings dem Betrachter und ist für diese Arbeit belanglos. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass eine Einflussnahme auf europäischer Ebene stattfindet, die in das unmittelbare soziale Lebensfeld des Individuums hineinwirkt.

Wie bereits dargestellt, kommt es bei der Beeinflussung von außen in erster Linie auf die Veränderungen an, die für die Individuen sichtbar werden und sich in Handlungen des alltäglichen sozialen Lebens manifestieren. Als Beispiel soll die Freizügigkeit, wie sie in der BRD gemäß Art. 11 Abs. 1 GG allen *Deutschen*⁴⁹ garantiert wird, dienen. Danach dürfen sich alle Deutsche im gesamten Geltungsbereich des Grundgesetzes frei bewegen, um aufzuhalten und/oder Wohnsitz zu nehmen.⁵⁰ Im Zuge der Europäisierung wurde dieses Grundrecht auf die Gesamtbevölkerung der *Europäischen Union* ausgedehnt.⁵¹ Die Ausweitung dieses Rechts durch die europäische Rechtsentwicklung – auf Grund der europäischen vertraglichen Regelungen –⁵² korrespondiert mit der in den Kapiteln B. und B.I. beschriebenen Situation, weil hierdurch Migrationsbewegungen⁵³ begünstigt werden können, was sich wiederum in Alltagssituation der multiethnischen Stadtgesellschaften realisiert und anhand des Zahlenmaterials des Statistischen Bundesamtes über Migration nachweisbar darzustellen ist.⁵⁴ Dieser Entwicklung geschuldet ist die veränderte Wahrnehmung – auch seitens der Politik – dass Deutschland nunmehr als Einwanderungsland begriffen wird.⁵⁵ Es ist beispielsweise mittlerweile in Deutschland möglich, die Beamtenlaufbahn einzuschlagen, ohne zwangsläufig über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen zu müssen. Obwohl in Art. 33 GG der Terminus *Deutsche* verwandt wird, hat sich dieses *Deutschenrecht* durch die gesetzliche Regelung

⁴⁷ Giordano, Christian 2009, S. 146 f.; auch Europäische Union 2007, S. 3.

⁴⁸ Vgl. Glossar: EU Verträge.

⁴⁹ Hiernach sind alle Deutschen iSd Art. 116 GG gemeint.

⁵⁰ Vgl. Jarass/Piroth 2009, S. 306 f., Rn. 2.

⁵¹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011, S. 43; auch Jarras/Piroth 2009, S.307, Rn. 6.

⁵² Vgl. Art. 39 EGV; auch Jarras/Piroth 2009, S. 307 f., Rn. 6.

⁵³ Vgl. Glossar: Migration.

⁵⁴ Vgl. Tabelle 1.

⁵⁵ Vgl. Eggers/Tannenbergs 2011, S. 1.

gem. §§ 14c BRRG⁵⁶ und 20a BBG auf Angehörige der *EU* ausgeweitet.⁵⁷

Die *EU* mit zurzeit 27 Mitgliedsstaaten verfügt über 23 offizielle Sprachen⁵⁸ und eine gemeinsame Währung, die seit 2011 in 17 *EU*-Mitgliedsstaaten Gültigkeit besitzt.⁵⁹ Seit 2005 „[...] gibt es einen Europäischen Kommissar, zu dessen Portfolio ausdrücklich die *Mehrsprachigkeit* [...]“⁶⁰ gehört. Für die Europäische Kommission bedeutet *Sprache* den unmittelbarsten Ausdruck von *Kultur*⁶¹, den es zu fördern gilt. Darüber hinaus ist es gerade die Idee der *EU*, „Einheit und Vielfalt“ – wozu u. a. unterschiedliche Kulturen, Sitten und Gebräuche, Überzeugungen und Sprachen gehören – unter dem gemeinsamen Dach der *EU* zu vereinen und als Reichtum einen Weg zu Solidarität und gegenseitigen Verständnisses zu begreifen.⁶² Die Mehrheit der Weltbevölkerung ist heute in der Lage, in mehr als einer Sprache zu kommunizieren, was für die Bürger der *EU* als erstrebenswert gilt.⁶³ Dass sich aus diesen Erkenntnissen und Forderungen der Europäisierung gesellschaftliche Veränderungen ergeben haben und weiterhin in gravierender Weise ergeben werden, muss nicht weiter begründet werden. So gesehen erfährt die Europäisierung mit dem Vorgenannten eine reale Umsetzung auf der Mikroebene.⁶⁴

III. Einfluss der Globalisierung

Die Einarbeitung in diesen Themenkomplex gestaltet sich schwierig, so *Balla*. Renommiertere englisch- und französischsprachige Lexika, die sich mit der sozialwissenschaftlich-politischen Sicht der *Globalisierung* auseinandersetzen, sind, soweit feststellbar, rar.⁶⁵ Sofern sie dennoch vorhanden sind, befassen sie sich überwiegend mit den ökonomischen Sichtweisen und Problemen der *Globalisie-*

⁵⁶ Veränderung von der Rahmengesetzgebung in die konkurrierende Gesetzgebung.

Die Regelungen der §§ des Abschnitt I des BRRG sind mit Wirkung vom 01.04.2009 entfallen und nunmehr durch das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) geregelt. Diese Änderung wurde notwendig, nachdem der Bundesgesetzgeber von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht hat. Die Regelung des § 14c BRRG sind nun im § 7 BeamStG geregelt. Speziell sind in § 7 Abs. 1 Nr. a BeamStG die Personen der Mitgliedsstaaten mit den *Deutschen* (Regelung gem. Art. 116 GG) gleichgestellt.

⁵⁷ Vgl. Jarras/Piroth 2009, S.636, Rn. 1; auch Pieper 2008, S. 869, Rn. 15.

⁵⁸ COMM/C03 2011, S. 3.

⁵⁹ Europäische Kommission, Wirtschaft und Finanzen 2011, http://ec.europa.eu/economy_finance/euro/index_de.htm, letzter Zugriff: 11.11.2011.

⁶⁰ Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2005, S. 2.

⁶¹ Was im Rahmen dieser Arbeit unter Kultur zu verstehen ist, wird unter Kapitel C.I.1-3 näher erläutert.

⁶² Vgl. Europäische Kommission, Wirtschaft und Finanzen 2011, http://ec.europa.eu/economy_finance/euro/index_de.htm, letzter Zugriff: 11.11.2011.

⁶³ Vgl. ebd., S. 3.

⁶⁴ Das Thema *Kommunikation* und *Mehrsprachigkeit* wird in Kapitel C.II. vertieft.

⁶⁵ Le Petit Larousse illustre, Paris 1997, S. 483

run⁶⁶. Auf Seiten der deutschsprachigen Werke sieht es ähnlich aus; es gibt ein renommiertes Werk aus 2002,⁶⁷ das jedoch ebenso wenig eine Definition aufweist,⁶⁸ wie ein Lexikon aus 1999.⁶⁹ In der Enzyklopädie von Brockhaus (2010) findet sich eine allgemeine Abhandlung der Globalisierung; hier liegt der Schwerpunkt aber auch auf der ökonomischen Betrachtung.⁷⁰ Hierin darf wohl auch einer der Gründe vermutet werden, warum sich eine Fülle von Veröffentlichungen in den Massenmedien zu diesem Themenkomplex finden lassen. Dort, wo eine (Informations-)Lücke gelassen wird, versuchen andere, diese zu schließen. Diese populärwissenschaftlichen Abhandlungen eignen sich allerdings weniger zur Klärung als zur weiteren Verunsicherung darüber, was tatsächlich unter einer soziologisch-politischen Sichtweise der *Globalisierung* zu verstehen ist.

Die Massenmedien stellen überwiegend extrem positive oder extrem negative Sichtweisen dar,⁷¹ was vielleicht unter dem Gesichtspunkt der Verbreitung und Vermarktung effizient ist, zur neutralen Meinungsbildung jedoch wenig beizutragen vermag. Letzteres liefert einen Hinweis darauf, wie die *Folgen der Globalisierung* auf der Mikroebene auf Menschen wirken kann, nämlich durch Beeinflussung im psychosozialen Bereich. Als Beispiele sind hier die massenmediale Kommunikation, die technische Entwicklung von Kommunikationsmitteln und -wegen (Computer, Internet, Mobiltelefone, pp.) zu benennen, deren weltweite Verbreitung Nachrichten und Neuigkeiten binnen Minuten ungefiltert und global zugänglich machen.

Ob und inwieweit diese Nachrichten/Neuigkeiten wahre oder unwahre Inhalte vermitteln, lässt sich in einer solch kurzen Zeitspanne, die zu ihrer Verbreitung nötig ist, oftmals nicht verifizieren. Dies lässt Raum für Gerüchte, wodurch wiederum Ängste entstehen können. Positive als auch negative Szenarien sind als Folge hieraus durchaus möglich.

Die Auswirkungen der *Globalisierung* zeigten sich bereits überdeutlich im ökonomischen Bereich. Seit 2008 verzeichnet die Welt eine Finanzkrise,⁷² in

⁶⁶ Vgl. Balla 2009, S. 17, auch De l'économie internationale, Paris, S. 139-160.

⁶⁷ Endrweit, G./Trommsdorff, G. (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart 2002.

⁶⁸ Balla 2009, S. 17.

⁶⁹ Meyers Großes Taschenlexikon, in 25 Bänden, Band 8, Mannheim 1999, S. 197.

⁷⁰ Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie (2010), Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München 1993–2010.

⁷¹ Vgl. Balla 2009, S. 18.

⁷² Die unerwartete Insolvenz der US Bank Lehman Brothers 2008 löste weltweite Milliardenverluste im Bankensektor aus. Namenhafte US Banken (Bear Stearns, Fannie Mae, und Freddie Mac um nur einige

vielen Staaten sogar – mit dieser einhergehend – eine wirtschaftliche Rezession. Wie es im Einzelnen zu diesen weltweiten Auswirkungen kam, soll hier nicht dargestellt werden. Vielmehr kommt es darauf an, dass die weltweit zu verzeichnenden ökonomischen und politischen Folgen auch in Deutschland ihre Spuren hinterließen.⁷³

Die Globalisierung, darüber besteht eine breite Einigkeit, beförderte *soziale Ungerechtigkeit*.⁷⁴ Profiteure der Globalisierung sind überwiegend westliche Nationen⁷⁵ und deren ökonomische Strukturen, die durch ihren „unbeschränkten“ Handel Gütermehrung betreiben und damit für sich Wohlstand erzeugen. Wo jedoch *Erfolg* erzielt wird, gibt es auch die Seite des *Misserfolgs*. Im Falle der Globalisierung zeigt sich dieser bspw. in schlecht entlohnter Arbeit, Massenarbeitslosigkeit und/oder sich hieraus ergebenden Migrationszwängen.⁷⁶ Dieser *Misserfolg* findet sich zumeist auf Seiten der Entwicklungsländer wider,⁷⁷ wodurch die Herstellung *sozialer Ungleichheit* bereits begründet ist. Allerdings wird der gleiche *Misserfolg* auch in ökonomisch *erfolgreichen* Nationen erzeugt, wo er als indirekte Reaktion des eigenen wirtschaftlichen Erfolgs sich beispielsweise in den heutigen Migrationsbewegungen und den daraus resultierenden Gesellschaftsproblemen zeigt.⁷⁸ Dass *Globalisierung* Einfluss auf die Mikroebene im weiter oben beschriebenen Sinne bewirkt, lässt sich mit dem Beispiel der o. a. Finanzkrise verdeutlichen. Welche Ausmaße die *Globalisierung* in Zukunft noch anzunehmen vermag und ob sich gar ein *Globalstaat* bil-

zu nennen) erlitten Milliardenverluste. Ebenso verhielt es sich im übrigen Teil der westlichen Welt. Überall mussten Banken durch Regierungen gestützt werden, um einen weltweiten Kollaps des Finanzsektors zu verhindern, wie sich nachfolgend exemplarisch an den Schlagzeilen der damaligen Presse belegen lässt; Die Zeit 2008, Ausgabe 41: Entmachtet die Banken! Die Finanzkrise droht zu einer Krise der Demokratie zu werden. Die Politik ist zum Handeln gezwungen, aber sie kann nur reagieren, während die Bürger zu Recht fragen, warum sie für die Exzesse des Kasinokapitalismus haften sollen.; Ohnmächtiges Europa. Die Europäische Union gibt es in der Finanzkrise nicht. Das muss anders werden: Finanzkrise: Die Lage ist unerwartet ernst! Die deutschen Wirtschaftsinstitute senkten ihre Wachstumsprognose drastisch. Auch Kanzlerin Merkel warnt trotz positiver Reaktionen der Börsen vor voreiligem Optimismus.; Finanzkrise: Bankgesetz per Eilgesetz; Die Zeit 2008 Ausgabe 47: Wirtschaftskrise. Steinmeier und Juncker fordern EU Rettungspaket.; F.A.Z. Februar 2009: Rettungsplan für Banken in Osteuropa; F.A.Z. März 2009: Sollen wir Banken nationalisieren? Wirtschaftsfonds darf keine Dauerschutzzone sein.

⁷³ Das Statistische Bundesamt ließ in der Pressemitteilung Nr. 12 vom 13.01.2010 verlauten: „Deutschland erlebte 2009 die stärkste Rezession der Nachkriegszeit. Kurzfassung: WIESBADEN – Die deutsche Wirtschaft ist im Jahr 2009 zum ersten Mal seit sechs Jahren geschrumpft. Mit 5,0% war der Rückgang des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts (BIP) so stark wie noch nie in der Nachkriegszeit. Dies ergaben erste Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Der wirtschaftliche Einbruch fand hauptsächlich im Winterhalbjahr 2008/2009 statt. Im Jahresverlauf zeichnete sich eine leichte Stabilisierung der Wirtschaftsentwicklung auf dem neuen, niedrigen Niveau ab. Im Jahr 2008 war das BIP noch leicht um 1,3%, in 2007 um 2,5% und 2006 sogar um 3,2% gestiegen.“

⁷⁴ Vgl. Shaw 2000, S. 214 f.; Chimni 2004, S. 1f.; Balla 2009, S. 22-23.

⁷⁵ Vgl. Chimni 2004

⁷⁶ Vgl. Balla 2009, S. 22.

⁷⁷ Vgl. Chimni 2004, S. 2.

⁷⁸ Vgl. Kapitel B.I.

B. Gesellschaftliche Herausforderungen

den kann, wird wissenschaftlich kontrovers diskutiert.⁷⁹ Nach Shaw könnte es sich dabei um eine globale staatliche Struktur handeln, die parallel zu den Nationalstaaten existieren würde und so nicht mit diesen deckungsgleich wäre,⁸⁰ oder mit der Einbettung nationaler Staaten in die bereits bestehende *internationale Normenkultur* (bspw. UN, WTO, IMF, pp.) nach Chimni,⁸¹ ohne dass dabei eine globale imperiale Führungsfunktion des westlichen Staatenkonglomerats entsteht.⁸² Fakt ist, dass sich die vorgenannte *internationale Normenkultur* u. a. in der Stärkung der Menschenrechte unter den Stichworten *Global Governance*⁸³ und *Responsibility To Protect*⁸⁴ in der Schaffung des Internationalen Strafgerichtshof (IStGH) manifestierte.⁸⁵ Auch, wenn beispielsweise die bis dato mächtigste Nation der Welt, die USA,⁸⁶ dem Statut des IStGH von 1998 noch nicht beigetreten ist, so hat der IStGH u. a. mit dem ersten gültigen

⁷⁹ Vgl. Shaw 2000; auch Chimni 2004; und Albert 2007.

⁸⁰ Vgl. Shaw 2000, S.214,

„State is not singular in the sense that all state power is concentrated in one state. Even if the trend towards incorporation of nation-state into the Western state was to accelerate to the point where all major established state entities were included, new centres would still be likely to emerge. Nevertheless, the singularity of state is already partially realized in the dominance of a single set of new norms and institutions, which more or less governs the various layers of the different centres. Since this layer of norms and institutions is largely dependent, in turn, on the main Western centre, we may consider the trend towards a single complex of state power to be more powerful than it first appears.“

⁸¹ Vgl. Chimni 2004, S. 7 und Chimni 1999: *Marxism and International Law. A Contemporary Analysis*, *Economic and Political Weekly* (6 Feb. 1999) p. 337. „Therefore, in the last two decades the advanced capitalist world has pushed through a series of changes in international economic laws, which lay the legal foundation for capital accumulation in the area of globalization by prescribing uniform global standards. These changes, embodied in an enforced by IIs such as the WTO, IMF and World Bank, compel sovereign states to adopt the same laws irrespective of their stage of development. The usual lament that international laws lack enforcement mechanisms does not apply to these institutions. They do not merely bark, they also bite.“

Vgl. auch Shaw 2004, S. 214.

⁸² Vgl. Albert 2007, S. 14.

⁸³ Vgl. Glossar: Global Governance.

⁸⁴ Vgl. Glossar: Responsibility to Protect.

⁸⁵ Vgl. International Commission On Intervention And State Sovereignty 2001, p. VII - IX, p. 6 article 1.25 – 1.28. Als Lehren aus den völkerrechtlichen Verbrechen der 1990er Jahre (Genozid in Ruanda, Somalia, Bosnien, den Verbrechen in Kosovo sowie den Terroranschlag auf das World-Trade-Center am 11.09.2001) bildeten Teile der kanadischen Regierung mit zuvor durch die UN-Vollversammlung benannten namenhaften Hilfsorganisationen, die vorgenannte Kommission. Ihr Auftrag war, eine Richtlinie für Interventionen (auch militärische) zu erarbeiten, um zukünftig auf diese Art der Verbrechen reagieren und sie möglichst zu verhindern zu können. In ihrem Abschlussbericht stellte die Kommission ihr Konzept „Responsibility to Protect“ vor, welches 2005 von der UN-Vollversammlung bestätigt wurde.

⁸⁶ Vgl. Satzger 2010, S. 236-237;

Am 17.07.1998 nahm die UN mit 2/3-Mehrheit das „Römischen Statut“ des Internationalen Strafgerichtshofs an, wodurch der Grundstein für das erste unabhängige, ständige Strafgericht der internationalen Staatengemeinschaft gelegt wurde. Staaten wie die USA, China, Irak, Israel, Jemen, Katar und Libyen lehnten das Statut ab. Nachdem 60 Staaten von den 120, die dem Statut zugestimmt hatten, dieses auch ratifiziert hatten, trat es am 11.04.2002 in Kraft. Die Funktion des IStGH besteht darin, „Individuen für Verbrechen zur Verantwortung zu ziehen, die wegen ihrer Schwere – und auf Grund ihrer Begehung im Rahmen eines ganzen Verbrechenskomplexes – nicht nur die unmittelbaren Opfer selbst, sondern die internationale Gemeinschaft als solche berühren [...]“ Hierin unterscheidet sich der IStGH streng vom Internationalen Gerichtshof (IGH), der für Völkerrechtstreitigkeiten zwischen Staaten zuständig ist.

C. Gesellschaftliche Konsequenzen

internationalen Haftbefehl gegen einen amtierenden Staatspräsidenten⁸⁷ bewiesen, dass er handlungsfähig ist und sich eine internationale Normenkultur durchzusetzen vermag.

Die o. b. Entwicklungen finden zwar auf der Makroebene statt, wirken sich aber ganz konkret auf die Individuen aus. Hierfür Beispiele zu finden, fällt leicht, denkt man in Bezug auf die o. a. Finanzkrise daran, dass Individuen als Folge von Bankeninsolvenzen oder Umstrukturierungsmaßnahmen (um z.B. eine Insolvenz zu vermeiden) ihre Ersparnisse oder ihren Arbeitsplatz verlieren. Eine noch größere Bedeutung kommt hier dem möglichen Entstehen von Zukunftsängsten und deren, wie auch immer gearteten, massenhaft medialen Publizierung zu. Zu Beginn der Finanzkrise wurden – im Falle einer weitreichenden Destabilisierung des Finanzsektors – sogar Szenarien durchgespielt, die an Chaos oder Schlimmeres erinnerten.⁸⁸

C. Gesellschaftliche Konsequenzen

Bevor sich Erfordernisse aus der zuvor aufgezeigten Entwicklung herauskristallisieren lassen, muss aufgezeigt werden, inwieweit die weiter oben dargestellte Debatte sowie die europäischen und globalen Einflüsse auf der Mikroebene Wirkungen auf das Individuum entfalten. Kapitel B. beginnt mit dem Zitat: „Deutschland ist kein Einwanderungsland!“ Ist dass, resp. war das immer der Fall?

Ab Mitte der 1950er Jahre wurden Gast-Arbeiter – wie es sich für Gäste geziemt – auf Zeit in die BRD geholt. „[...] [i]n den neunziger Jahren [...] als Deutschland glaubte, auf eine Integrationspolitik verzichten zu können, weil es ja offiziell ›kein Einwanderungsland‹ war“⁸⁹ bahnte sich aber spätestens mit dem politischen Machtwechsel 1998⁹⁰ ein Perspektivwechsel an.⁹¹ Etwas Gravierendes muss sich also geändert haben, ohne dass dieses von der Gesell-

⁸⁷ In seiner Entscheidung vom 04.03.2009, case no. ICC-02/05-01/09, case: The Prosecutor v. Omar Hassan Ahmad Al Bashir“ erließ der IStGH den ersten Haftbefehl gegen den amtierenden Präsidenten einer Nation (Sudan). Ein zweiter, erweiterter Haftbefehl folgte am 12.07.2010. Beschuldigt wird Bashir wegen Verbrechen gegen die Menschlichkeit, Kriegsverbrechen und Genozid; vgl. <http://www.icc-cpi.int/menus/icc/situations%20and%20cases/situations/situation%20icc%200205/related%20cases/icc02050109/icc02050109?lan=en-GB>, letzter Zugriff: 29.09.2011.

⁸⁸ Vgl. Fußnote: 45; zudem die damalige Tagespresse.

⁸⁹ Drieschner 2006.

⁹⁰ Nach einer 16-jährigen Kanzlerschaft von Helmut Kohl (CDU) wurde in der BRD eine Koalition aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen an die Macht gewählt.

⁹¹ Vgl. Kapitel B.

schaft mit all seiner Deutlichkeit wahrgenommen worden war. Dafür spricht einerseits das Inkrafttreten des *Zuwanderungsgesetz*⁹² 2004 sowie häufiger zu hörende Aussagen von Politikern, Wissenschaftlern und Personen des öffentlichen Lebens.⁹³ Andererseits werden die Themenbereiche rund um *Ausländer*, *Zuwanderung*, *Zuwanderungspolitik* und *Migration* auch heute noch von/in der Öffentlichkeit problematisiert. Eine positivere Sicht zu generieren, die ggf. eher dazu geeignet sein könnte, dort Chancen zu erkennen, wo früher Probleme prognostiziert wurden, wäre wünschenswert. Stattdessen bleibt es bei der negativen, der problematisierten Sichtweise, denn „(V)iele Menschen in Deutschland sehen in *Migration* und *Migranten* zuvörderst ein Problem, [...]“⁹⁴ auch oder gerade heute noch, was die bereits erwähnte Sarrazin-Debatte aus dem Jahre 2010 belegt. Bei näherer Betrachtung dieser Debatte und dem Versuch, Erkenntnisse daraus zu ziehen, kann man zu dem Schluss gelangen, dass kaum etwas so geeignet ist, „die Deutschen in so widersprüchliche Stimmungslagen zu versetzen, wie das kulturelle Andere, und erst recht, wenn es im Gewand des Islams auftritt.“⁹⁵ Es stellt sich somit die Frage nach dem „Warum“? Warum werden in der BRD die vorgenannten Themenfelder in der zuvor beschriebenen Art und Weise – nämlich viel zu oft negativ – wahrgenommen? Welches *Wissen* oder *Wirklichkeit* liegt dem zugrunde?

Um diesen gedanklichen Ansatz zu verdeutlichen, müssen zunächst die Bedingungen aufgezeigt werden, die zu positiven oder negativen Einstellungen führen können. Dazu wird im Folgenden ein Bezug hergestellt zu der von *Peter L. Berger* und *Thomas Luckmann* entwickelten Theorie: *Die gesellschaftliche Konstruktion von Wirklichkeit – Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Selbige wurde 1969 entwickelt und gilt mittlerweile als Klassiker der Wissenssoziologie. *Berger* und *Luckmann* gehen „der Frage nach, durch welche Prozesse sich für die Mitglieder von Gesellschaften eine intersubjektiv geteilte, gemeinsame Wirklichkeit herausbildet: wie die Formen der Vermittlung zwischen der objektiven Wirklichkeit der Gesellschaft, die durch soziale Interaktion hervorgebracht, institutionell verstetigt und in vielfältiger Weise tradiert wird und die subjektiven Bil-

⁹² Vgl. Glossar: Ausländer(recht).

⁹³ Vgl. Bade, Klaus J. 2010, Vorsitzender des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration u. Migration aus: Die Zeit Nr. 21/2010; zudem Eggers/Tanneberg 2011, S. 1; auch Schulz 2011, S.18.

⁹⁴ Schwarz 2010, S. 7.

⁹⁵ Ebd.

dungsprozesse der beteiligten Individuen zu verstehen sind.“⁹⁶

Aus unterschiedlichen Studien ist bekannt, dass sich die Erfahrungen des einzelnen Menschen mit Ausländern gewöhnlich vor einem hauptsächlich über die Medien vermittelten kollektiven Einschätzungshintergrund abspielen.⁹⁷ Darüber hinaus werden „Meinungen, Einstellungen und Verhalten bezogen auf Ausländer“⁹⁸ auch von anderen Instanzen wie Freunden, Bekannten, Peer Groups vermittelt.⁹⁹ Hieraus lässt sich folgern, dass individuelles Wissen und die daraus resultierenden Einstellungen sowie Handlungen um die Themenfelder *Ausländer, Migration und Zuwanderung sowie Zuwanderungspolitik* subjektiv und damit relativ zufällig entstehen. „[...] [H]inter jeder Definition einer Situation steht ein mehr oder minder ausformuliertes und mehr oder minder reflektiertes Wissen darüber, wie die Welt aussieht und wie sie aussehen sollte. Ein solches Wissen erwirbt der Mensch von der ersten Minute seines Lebens an. Die Art und Weise, in der seine primären Bezugspersonen handeln und zu ihm sprechen, hat für das kleine Kind eine unbezweifelbare Gewißheit und Natürlichkeit. In Sprichworten, Redewendungen („Das tut man nicht!“) entsteht [in] ihm der Horizont eines Zusammenhangs von Sinn und Bedeutung, der als Alltagswissen niemals zur Gänze hinterfragt werden kann. Erst vor diesem Hintergrund des Alltagswissens können auch *Strukturen* (z.B. Institutionen, Sitten und Gebräuche, Gesetze) in ihrem Sinn und Zusammenhang verstanden werden. Unter Struktur verstehen wir dabei ein länger überdauerndes Muster der Objektivierung politischer Kultur.“¹⁰⁰

Bezugnehmend auf den ersten Teil dieser Arbeit kann konstatiert werden, dass öffentlich geführte, populistische Debatten also nicht nur geeignet sind, die Meinung und Einstellung negativ zu beeinflussen, sie können darüber hinaus auch Handlungen hervorbringen und beeinflussen, indem sie über die Meinungs- und Einstellungsvermittlung die Legitimationsgrundlage für künftige Handlungen legen. Im Fall der rasant ansteigenden und rechtsextremistisch ausgerichteten Gewalt von Jugendlichen gegen Ausländer, Anfang der 1990er

⁹⁶ Berger/Luckmann 2010, Verlagskommentar.

⁹⁷ Gessenharter/Birzer/Feindt 1991, S. 44; und Birzer 1996, S. 195; auch Gessenharter 1994, S. 230, 236: Hier beschreibt Gessenharter wie sehr die vereinfachte Darstellung negativer Argumente („Kostenargument“) dazu geeignet sein können, kollektives Verhalten im Sinne von Reaktionen gegen – wie im konkreten Beispiel Asylbewerber (oder die Duldung eines solchen Verhaltens) – zu erzeugen. Gessenharter beschreibt, dass dadurch sogar der Glaube an einen „Staatsnotstand“ gestützt werden kann. Indirekt wird dadurch das Argument der Generierung von Meinungen durch Medien gestützt.

⁹⁸ Birzer/Gessenharter 1996, S. 195.

⁹⁹ Vgl. ebd.

¹⁰⁰ Gessenharter et al. 1994, S. 19.

Jahre in der BRD, ist hierfür bereits der Nachweis erbracht.¹⁰¹

Populistische Debatten, die in der Politik geführt werden, sind meist polemisch gebrauchte Schlagworte, um Volksnähe herzustellen und die Stimmungen von Unzufriedenheit sowie deren Konflikte aufzugreifen.¹⁰² Wenn sie allerdings von Persönlichkeiten der Politik oder anderen Personen des öffentlichen Lebens geführt bzw. angewandt werden, ist ihnen eine Legitimation inhärent.

Als Beispiel für ein polemisches Schlagwort während der in den 1980er und 1990er Jahren populistisch geführten Debatte kann folgende Metapher zitiert werden: „Das Boot ist voll. Dies ist nach wie vor für die einen ein Satz, der schlicht die ›Realität‹ widerspiegelt, [...]“¹⁰³ jedoch in Wirklichkeit eine unsachliche und somit polemische Auseinandersetzung mit dem Themenfeld *Ausländer, Migration und Zuwanderung sowie Zuwanderungspolitik* darstellt.

In dem gleichen Zusammenhang stehen die Argumentationen, „[...] daß Asylbewerber in Deutschland horrenden Kosten inklusive Arbeitslosigkeit und Wohnungsnot verursachen, [...]“¹⁰⁴ sowie „[...] daß von Asylbewerbern staatliche Zuwendungen teilweise doppelt beziehungsweise mehrfach kassiert würden [...]“.¹⁰⁵ Die Öffentlichkeit hat die Möglichkeit, diese Meinungen zu übernehmen – sind es doch Äußerungen von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens. Dieses fällt so umso leichter, wenn die Argumentation die eigene Meinung widerspiegelt und der Angesprochene diese von der Öffentlichkeit verbalisiert sieht. Diese „müssen“ dann ja einen „wahren“ Inhalt zum Ausdruck bringen. *Gessenharter* und *Fröchling* beschreiben diese Form von Argumentation und Diskussion als Steigbügelhalter für extreme Positionen, weil ideologische Grundpositionen, „welche sich ja normalerweise viel heterogener darstellte, als es je in der intellektuellen Rekonstruktion zum Ausdruck gebracht werden könnte“¹⁰⁶, vermittelt werden.

Bevor also eine seriöse Betrachtung eines Problems stattfinden kann, muss das Problem selber analysiert werden, um es klar umreißen zu können. Je nachdem, was als Problem definiert wird, ist dieses entscheidend für das weitere Vorgehen. Das fängt bereits mit den Begrifflichkeiten an, die genutzt

¹⁰¹ Vgl. Birzer/Gessenharter 1996, S. 191-201.

¹⁰² Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie (2010), Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München 1993–2010.

¹⁰³ Gessenharter et al. 1994, S. 228.

¹⁰⁴ Gessenharter et al. 1994, S. 236.

¹⁰⁵ Ebd.

¹⁰⁶ Gessenharter/Fröchling 1991, S. 45.

werden sollen, weil dadurch das Wissen, welches zur Problemerkörterung nötig ist, schon festgelegt ist. Beispielweise kann das „Ausländerproblem“ – zu diesem Bewusstsein steigerte sich die Diskussion um die Themenfelder *Ausländer*, *Migration* und *Zuwanderung* sowie *Zuwanderungspolitik* in den 1980er und 1990er Jahren¹⁰⁷ – vor dem Hintergrund der Kriminalitätsbelastung¹⁰⁸ oder dem der multikulturellen¹⁰⁹ Gesellschaft betrachtet werden. Beides bedarf eines ganz eigenen Wissenshorizonts und trotzdem muss bei beiden Betrachtungsweisen zunächst eindeutig geklärt werden, welcher Personenkreis unter dem Begriff *Ausländer* zu subsumieren ist.¹¹⁰

Dieses Argument verschließt sich keiner Logik und hört sich somit sehr einfach und einleuchtend an. Tatsächlich beinhaltet es aber eine *analytische Leistung*, solches zu unterstellen. Die Interpretation einer Situation zwischen mehreren Individuen oder Gruppen erscheint nur dann unproblematisch, wenn deren Perspektiven aufeinander abgestimmt sind bzw., wenn sie davon ausgehen können, dass dem so ist. Das bedeutet im Fall einer Frage danach, wer überhaupt *Ausländer* ist; dass nicht nur ich weiß, was jemanden zu einem Ausländer macht; auch dann nicht, wenn alle anderen es ebenfalls wissen.¹¹¹ „[...] [V]ielmehr muss ich auch wissen, daß die anderen das wissen, und daß sie wissen, daß ich es weiß - wie auch umgekehrt.“¹¹² In der Soziologie nennt sich dieses Prinzip *Reziprozität der Perspektiven*. „Dieses Zur-Sprache-Bringen nicht miteinander zu vereinbarender Interpretationen der geteilten Wirklichkeit (also mangelhafter Reziprozität der Perspektiven) soll verhindern, daß verschiedene Akteure mit großer Selbstverständlichkeit in einen Handlungskonflikt miteinander geraten, den sie bei rechtzeitiger Kommunikation hätten erkennen und beilegen können, tatsächlich aber vor dem Hintergrund eines Miteinander zwar nicht zu vereinbaren, aber voneinander isoliert für unproblematisch gehalten

¹⁰⁷ Vgl. Kapitel B.

¹⁰⁸ Vgl. Gessenharter et al. 1994, S. 238.

Die Autoren beschreiben hier, wie bezüglich der Debatte über Ausländer sich stützende Argumentationen teils über „Konstruktion“, teils mittels Übertreibungen, die von Ausländern drohende Gefahr für die Gesellschaft beweisen sollen. Dabei kam es zu der Behauptung, dass Ausländer wesentlich häufiger kriminelle Handlungen begingen als Deutsche, was angeblich durch die polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) bewiesen würde. Dabei wurde jedoch übersehen, dass es sich bei der Darstellung der PKS um so genannte Scheinkorrelationen handelt. Z.B. wurde die Kontrollintensität durch die Polizei, das Anzeigeverhalten in der Bevölkerung, sowie die Dunkelfeldforschung nicht genügend berücksichtigt.

¹⁰⁹ Erklärungen zu „multikulturell“ Vgl. unter Kapitel C. I. 2.

¹¹⁰ Vgl. Gessenharter et al. 1994, S. 18 ff.

¹¹¹ Vgl. Gessenharter et al. 1994, S. 20.

¹¹² Gessenharter et al. 1994, S. 20.

tenen Alltagswissens nicht erkennen konnten.“^{113 114}

Stellt man sich nun die Frage, wann resp. wie oft sich die Protagonisten in der Alltagswelt tatsächlich die „Mühe“ machen, die zuvor beschriebenen Abgleiche vorzunehmen, bevor sie ihre Diskussionen beginnen, dann fällt die Antwort wohl eher ernüchternd aus. Zurückkehrend auf das oben zurückgestellte Benennen eines Erfordernisses als Resultat des unter Kapitel B. Genannten, ist hier als erstes Erfordernis die analytische Fähigkeit des Individuums zu beschreiben.

Um sich von der beschriebenen Sichtweise, grundsätzlich Probleme anstelle von Chancen zu sehen, zu distanzieren, reicht jedoch eine ausgeprägte Analysefähigkeit alleine noch nicht aus. Wie weiter oben beschrieben, kann das als *Alltagswissen* Erworbene niemals zur Gänze hinterfragt werden.¹¹⁵ Eine überdurchschnittliche Analysefähigkeit sagt somit noch nichts darüber aus, wie und wozu die so generierte Erkenntnis genutzt wird. Zweierlei Möglichkeiten obliegen dem Individuum gegenüber dem Hintergrund des *Alltagswissens*. Zum einen kann das im Laufe der eigenen Sozialisation erworbene *Alltagswissen* als unumstößliche *Wahrheit* begriffen werden, welches mit Individuen, die einen ähnlichen Deutungshorizont haben, geteilt wird, wodurch sich eine gegenseitige positive Bestätigung des eigenen *Alltagswissens* den Anspruch auf „Wahrheit“ generiert.¹¹⁶ Andererseits kann dies umso problematischer werden, sobald konkurrierende Erklärungs- und Deutungsmuster überzeugender/schlüssiger scheinen und so einen bedeutsamen Teil des eigenen *Alltagswissens* in Frage stellen. Eine Negation des eigenen *Alltagswissens* ist – wie erwähnt – nicht möglich, da sie die Gefahr eines – wenn auch nur teilweise eintretenden Wirklichkeitsverlustes bedeuten würde. Schon die Anpassung des *Alltagswissens* verlangt einem Individuum viel ab und ist deshalb als äußerst schwierig zu betrachten.¹¹⁷ Damit ist gleichzeitig das zweite Erfordernis herausgearbeitet worden, welches Individuen abverlangt werden muss, soll es zu einer grundsätzlichen Änderung in der Wahrnehmung und Debatte um die Themenfelder *Ausländer*, *Migration* und *Zuwanderung* sowie *Zuwanderungspolitik* kommen – die *Fähigkeit zur Selbstreflexion*.

¹¹³ Ebd. S. 23.

¹¹⁴ Gessenharter weist in seiner Darstellung darauf hin, dass diese auf Jürgen Habermas: „Theorie des kommunikativen Handelns“ zurückgeht.

¹¹⁵ Vgl. auch S. 13, Fußnote 76.

¹¹⁶ Vgl. Gessenharter et al. 1994, S. 23.

¹¹⁷ Ebd.

Vor dem Hintergrund, dass es sich bei den oben herausgearbeiteten Erfordernissen: *analytische Fähigkeiten* und solche der *Selbstreflexion* um allgemeine Befähigungen von Individuen handelt, sei an dieser Stelle auf die Darstellung im Glossar über *Emotionale Intelligenz* verwiesen. Dieser Hinweis ist nötig, um den gesamtheitlichen Ansatz von *kultureller Diversität* sowie deren Auswirkung bis in die Mikroebene hinein nachzuvollziehen, welcher in dieser Arbeit vermittelt wird.

I. Bedeutung der interkulturellen Kompetenz

Um zu einer ganzheitlichen Sicht zu gelangen, gilt es, die Begrifflichkeiten zu erfassen und gegeneinander abzugrenzen, die mit *interkultureller Kompetenz* einhergehen. Es fällt auf, dass die oben herausgearbeiteten Erfordernisse *Selbstreflexion* und *analytische Fähigkeit* auch in den Beschreibungen/Definitionen zur *interkulturellen Kompetenz* und *Kultur* gebraucht werden. Hierzu wird in den *Theoretischen Grundlagen zum Themenkomplex Interkulturelle Kompetenz* näher eingegangen.¹¹⁸

1. Kulturbegriff

Der Begriff *Kultur* ist ein sehr alter Terminus, der sich zunächst auf einzelne Tätigkeiten des Menschen bezog. Eine Deutung des Kulturbegriffes in jener Hinsicht, dass damit die Gesamtheit der menschlichen Lebensumstände in Verbindung gebracht wurde, findet sich erstmals 1684 bei *Samuel von Pufendorf*. Noch im letzten Jahrhundert war der Kulturbegriff überwiegend von nationalstaatlichen Sichtweisen geprägt und entsprach damit dem traditionellen Kulturkonzept, welches von einer *ethnischen Fundierung*, der *sozialen Homogenisierung* und einer *Abgrenzung nach außen* operierte. Dieses Konzept war von Gottfried Herder in der Zeit von 1784 – 1791 begründet worden. Den heutigen, hoch komplexen Gesellschaftsformen, die sich regional voneinander abgrenzen und unterscheiden, wird das o. a. traditionelle Kulturkonzept nicht mehr gerecht.¹¹⁹ Heutzutage wird unter Kultur gerade die Vielfältigkeit und Dynamik mit grenzüberschreitenden Konturen gefasst.¹²⁰ Deshalb wird dieser Arbeit ein dynamischer Kulturbegriff (Wechselspiel zw. sozialen Zwängen und individuellen

¹¹⁸ Vgl. Kapitel C.III.

¹¹⁹ Vgl. Welsch 1995, S. 39.

¹²⁰ Vgl. Welsch 1995, S. 40, auch Leenen 2005, S. 65, sowie Thomas 2009, S. 46.

Freiheiten) zugrunde gelegt.

Danach ist Kultur nicht einfach ein Orientierungs- und Regelsystem, welches seinen Mitgliedern Deutungs- und Handlungslogiken aufzwingt. Vielmehr stellt sich Kultur als ein immer wieder unter *Bewährungszwang* stehendes, offenes System von *Sinnbezügen* und *Praktiken* dar, welches seitens der Individuen und des Systems, also durch *strukturelle Elemente des Handlungsfeldes*, bestimmt wird. Kultur ist somit nicht hermetisch abgeschlossen; sie wird als Ergebnis eines Prozesses verstanden, dass seine Welt der *Kommunikations- und Handlungsgemeinschaft* immer wieder neu zu reproduzieren sucht. Das System *Kultur* ist somit auch eine, das Individuum und das Kollektiv verbindende Einheit, welche die Durchführung, Weitergabe und Fortdauer einer sozialen Praxis betrifft.¹²¹ ¹²² Kultur ist hier die von den teilnehmenden Individuen „internalisierte, zum Habitus geronnene alltägliche Praxis.“¹²³

2. Interkulturelle Kompetenz

Der Begriff *Interkulturell* kommt ursprünglich aus der Austausch- und Begegnungspraxis der 50er und 60er Jahre und wurde in den 70er Jahren von der *Migrations- und Ausländerpädagogik*¹²⁴ sowie von der *Dritte-Welt-Pädagogik* vereinnahmt.¹²⁵

IKK bedeutet, die Interaktionsfähigkeit, Barrieren, die einen kulturellen Austausch behindern, zu beseitigen. *IKK* „verlangt Wissen und Kenntnisse um die jeweils andere Kultur, Einfühlungsvermögen (Empathie) in kulturell bedingte Orientierungs- und Verhaltensweisen und die Fähigkeit im kulturell divergenten Kontext adäquat zu handeln. Nicht zuletzt wird eine Selbstreflexion bei der Analyse und der Erfahrung von anderen Kulturen erwartet, die ihrerseits eine Einsicht in die eigene kulturelle Geprägt- und Befangenheit voraussetzt.“¹²⁶ *IKK* wird im pädagogischen und Beratungssektor als (professionelle) Fähigkeit thematisiert und spielt auch im *Diversity Management Ansatz*¹²⁷ sowie im Wirt-

¹²¹ Vgl. Leenen et al. 2005, S. 65 auch Leenen/Groß 2007, S. 187.

¹²² Diesem Kulturbegriff liegt der theoretische Ansatz von Bourdieu Pierre 1976: Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft, Frankfurt a.M., Suhrkamp und Bourdieu, Pierre 1993: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft, Frankfurt a.M. Suhrkamp zugrunde, der auch als *Habituskonzept* bekannt ist.

¹²³ Leenen 2007, S. 183.

¹²⁴ Vgl. Glossar unter Ausländerpädagogik.

¹²⁵ Vgl. Grosch et al. 2000, S. 1.

¹²⁶ Boos-Nünning (1) 2011, http://www.mixopolis.de/www/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuening_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, letzter Zugriff: 21.12.2011.

¹²⁷ Vgl. Leenen et al. 2006, S. 10 f,

schaftssektor eine bedeutende Rolle. Darüber hinaus wird *IKK* auch als *Schlüsselqualifikation* von Jugendlichen insbesondere der Auszubildenden angesprochen.¹²⁸ Es wird auch von dem/den *Konzept(en) der interkulturellen Kompetenz* gesprochen, welche(s) davon ausgeht(en), dass hierunter ein ganzes Spektrum an *kognitiven, affektiven* und *pragmatisch-kommunikative Kompetenzen* zu verstehen sind. Unter *kognitiven Kompetenzen* sind sowohl ganz allgemein das notwendige Wissen über andere Kulturen, deren Funktionsweisen als auch die Selbstreflexivität zusammengefasst. *Affektive Kompetenzen* umschreiben u. a. sowohl das Interesse sowie die Aufgeschlossenheit ggü. anderen Kulturen als auch Empathie. *Pragmatisch-kommunikative Kompetenzen* bedeutet, über geeignete Kommunikationstechniken und Konfliktlösungsstrategien zu verfügen und diese ggf. einsetzen zu können.¹²⁹

3. Multikulturell, interkulturell, transkulturell – Abgrenzungen

Die Begriffe *multikulturell* und *interkulturell* werden in der Alltagssprache oftmals synonym gebraucht, sie auseinander zu halten ist aber, um ein Verständnis über *IKK* zu erlangen, unentbehrlich.¹³⁰ Folgendes Beispiel erklärt diese Aussage: Die Bundesrepublik setzt sich *multikulturell* zusammen. Das bedeutet: In Deutschland existieren – faktisch gegeben – viele unterschiedliche Kulturen nebeneinander. Damit ist aber noch keine weitere Aussage verknüpft, als eben jene Tatsache, des nebeneinander Bestehens von Kulturen.¹³¹

Dem gegenüber beschreibt der Terminus *Interkulturalität*, dass *ein* Element hinzukommen muss. Lateinisch bedeutet *inter* „zwischen“. Interkulturalität wird also erzeugt, was durch Handlungen erreicht wird, indem Angehörige aus zwei unterschiedlichen Kulturen miteinander in Aktion treten – sie interagieren miteinander. Zwangsläufig ändert sich etwas durch ihre Interaktion – sei es auch nur das Verständnis oder Unverständnis, welches bei dem Angehörigen der *fremden* Kultur entstehen kann – so dass bei der nächsten Interaktion eine andere oder abgewandelte Reaktion möglich wird. Dies ist der tatsächliche Be-

Der diversity-Management-Ansatz bedeutet: Vielfalt und somit auch ethnisch/kulturelle Differenz als Normalität und Vorteil zu nutzen.

¹²⁸ Vgl. Boos-Nünning (1) 2011, http://www.mixopolis.de/www/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuenning_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, letzter Zugriff: 21.12.2011.

¹²⁹ Vgl. Erll/Gymnich 2010, S. 11-14.

¹³⁰ Vgl. Erll/Gymnich 2010, S. 32.

¹³¹ Ebd.

ginn von etwas Neuem – einer *Interkultur*.^{132 133}

Egal, ob wir die faktisch gegebene Situation der *Multikulturalität* oder die durch Handlungsweisen wie Kommunikation hervorgebrachte *Interkulturalität* betrachten; beide sind in friedlicher oder feindlicher Form denkbar.¹³⁴

Der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass es politikwissenschaftliche Modelle gibt, die *Multikulturalität* in unterschiedliche Varianten unterteilen. Hierbei handelt es sich u. a. um das Drei-Varianten-System von *Leggewie* und *Baringhorst*, das *Multikulturalität* in: **1. Kulturelle Apartheid**, **2. Assimilation** und **3. in das Polyzentrische Modell** unterteilen.¹³⁵ Beispiele für solche Prozesse in politischen Systeme sind: **Zu 1.** Das Apartheid-Regime in Südafrika oder Deutschland zurzeit der Nazidiktatur. **Zu 2.** Vorbehalte großer Teile der europäischen Bevölkerung ggü. dem Islam oder jene der USA-Einwohner ggü. den hispanischen Einwanderern. **Zu 3.** In Kalifornien, Kanada oder aber der Schweiz, gibt es grundsätzlich keine hegemoniale Mehrheit oder Vorherrschaft.¹³⁶

Unter *Transkulturalität* versteht man Kulturen, die „[...] intern durch eine Pluralisierung möglicher Identitäten gekennzeichnet [...]“¹³⁷ sind und „[...] extern grenzüberschreitende Konturen [...]“¹³⁸ aufweisen. „Sie haben eine neuartige Form angenommen, die durch die klassischen Kulturgrenzen wie selbstverständlich hindurchgeht. Das Konzept der *Transkulturalität* benennt diese veränderte Verfassung der Kulturen und versucht daraus die notwendigen konzeptionellen und normativen Konsequenzen zu ziehen.“¹³⁹ Somit zielt dieses Konzept ab auf mannigfaches und inklusives Verständnis von Kultur und nicht auf ein separatistisches und exklusives Verständnis, wie bei dem traditionellen Kulturkonzept. Anschlussmöglichkeiten und somit Integration anstelle von Ausgrenzung kennzeichnen dieses Konzept.¹⁴⁰

Dass die Begriffe *inter-*, *multi-* und *transkulturell* höchst unterschiedlich zu verstehen und nicht synonym verwendet werden können, ergibt sich aus den o.a. Erläuterungen. Bevor eine vertiefende Erörterung der Thematik stattfindet

¹³² Ebd., auch Leenen 2005, S. 65, sowie Thomas 2009, S. 46.

¹³³ Vgl. Glossar: Interkultur.

¹³⁴ Vgl. Erll/Gymnich 2010, S. 32 f., auch Mintzel 1997, S.

¹³⁵ Vgl. Erll/Gymnich 2010, S. 34, auch Leggewie/Baringhorst 1993, S. 49 f.

¹³⁶ Ebd.

¹³⁷ Welsch 1995, S. 41.

¹³⁸ Ebd.

¹³⁹ Ebd.

¹⁴⁰ Vgl. Welsch 1995, S. 42.

det,¹⁴¹ soll zunächst ein weiteres Erfordernis benannt werden, welches sich für die Gesellschaft aus den genannten Herausforderungen ergibt.¹⁴²

II. Probleme der Kommunikation – Umgangsfähigkeit mit Mehrsprachigkeit

In der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld *Ausländer, Migration und Zuwanderung sowie Zuwanderungspolitik* ist es naheliegend, davon auszugehen, dass neben einer „fremden“ Kultur auch eine andere „fremde“ Sprache eine Rolle spielt.¹⁴³ Es liegt somit auf der Hand, sich bei der Auseinandersetzung mit *IKK* und den bereits identifizierten gesellschaftlichen Notwendigkeiten – analytische und reflexive Fähigkeiten zu vermitteln – auch den gesellschaftlichen Umgang mit der *Mehrsprachigkeit* zu betrachten. Sprache ist ein zentrales Element, ohne die es sehr schwer und aufwendig ist, Informationen zu transportieren.

Erlil & Gymnich schreiben in ihrem Werk *IKK* unter anderem über die kontrovers geführte Diskussion zur Linguistik, aus der sie die Hypothese der *sprachlichen Relativität* entwickelten. Hierbei werden die Zusammenhänge von Weltansicht und Sprache zu erklären versucht. Die Schöpfer der Hypothese sind der Anthropologe und Linguist, *Edward Sapir* und dessen Schüler, *Benjamin Lee Whorf*. Die Grundannahme der „*Sapir-Whorf* Hypothese“ ist, dass die Sprache einen erheblichen Einfluss auf die Weltansicht des Individuums ausübt, so dass jede Sprache ihre ganz eigenen Zugänge zu Erfahrungen und Kategorisierungsschemata über die Welt und ihre Struktur liefert. So drückt sich die Bedeutung einer Sache u. a. dadurch aus, dass es in der Sprache ein Wort dafür gibt. Existiert kein Wort, spiegelt dies die differenzierte (geringe) Bedeutung in eben jenem Kulturkreis wider, dessen Sprache das Wort aus Sicht des anderen Kulturkreises „vermissen“ lässt.¹⁴⁴ Ist ein Sachverhalt aber von großer Bedeutung, kann davon ausgegangen werden, dass ein in der Muttersprache fehlender Wortbegriff durch ein fremdsprachliches Wort ersetzt wird.

Laut *Sapir* handelt es sich bei der durch Sprache beeinflussten Strukturierung der Welt eines Individuums, um einen im Wesentlichen unbewussten

¹⁴¹ Vgl. Kapitel C.

¹⁴² Vgl. Kapitel B.

¹⁴³ Vgl. Kapitel B.II.

¹⁴⁴ Vgl. *Erlil/Gymnich* 2010, S. 80 f.

Prozess,¹⁴⁵ was plausibel ist, wenn man Kommunikation als das *Sender- und Empfängermodell* betrachtet, von welchem Nachrichten ausgetauscht werden, die *verbal* oder *non-verbal* codiert sind. Kommunizieren hiernach Individuen des gleichen Kulturkreises und der gleichen Muttersprache, treten bereits des Öfteren Missverständnisse auf, die verbal oder non-verbal fehlinterpretiert werden können. Findet die Kommunikation im interkulturellen Austausch statt, in welchem nicht dieselbe Muttersprache gesprochen wird, können sich die Fehlerquellen häufen – oder mitunter sogar potenzieren.¹⁴⁶ Es existiert also eine große Wahrscheinlichkeit sich nicht zu verstehen, was wiederum für Spannungen sorgen und zu Konflikten beitragen kann.

Diese Problematik zu durchbrechen, kann nur über den *bewussten* Umgang mit der *Mehrsprachigkeit* gelingen. Die andere, fremde Sprache als Chance zu werten, weil darin der Schlüssel zum Verständnis für das fremde Individuum liegt, hört sich zunächst gut an, beschreibt allerdings gleichzeitig ein weiteres Problem. Es steht im krassen Gegensatz zu der o. a. These, dass es sich bei der durch Sprache beeinflussten Strukturierung der Welt eines Individuums – und damit um dessen Wissen – um einen im Wesentlichen *unbewussten* Prozess handelt.¹⁴⁷ Das Bewusstsein im entscheidenden Moment zu aktivieren, ist im Zusammenspiel von *verbaler* und *non-verbaler Kommunikation* kein Leichtes.¹⁴⁸ Darüber hinaus ist schon angeklungen, dass die EU in der Vermittlung von *Mehrsprachigkeit* eine Förderung der Integration und der Verwirklichung von Frieden versteht. Sie bezeichnet Mehrsprachigkeit als einen Teil der europäischen Grundidee von „Einheit und Vielfalt“ und als Reichtum.¹⁴⁹ Mehrsprachigkeit zu fördern, ist wie o. a., seit 2005 eine Ressortaufgabe eines europäischen Kommissars und bestätigt damit den herausragenden Stellenwert dieser Forderung.¹⁵⁰ Damit werden bereits früher entstandene Initiativen der Europäischen Kommission, die „Kommunikation zwischen den europäischen Bürgerinnen und Bürgern und den in ihrem Dienst stehenden Organen zu verbessern[.]“¹⁵¹ entschieden aufgegriffen und weiterentwickelt.

Dort allerdings, wo Förderung als Notwendigkeit betrachtet wird, muss es

¹⁴⁵ Ebd., S. 81.

¹⁴⁶ Ebd., S. 82 ff.

¹⁴⁷ Vgl. unter Fußnote 119.

¹⁴⁸ Vgl. Ertl/Gymnich 2010, S. 84 ff.

¹⁴⁹ Vgl. B.II.

¹⁵⁰ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2005, S. 2.

¹⁵¹ Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2005, S. 2.

zwangsläufig einen Bedarf geben, einen vorhandenen Mangel ausgleichen zu wollen oder zu müssen. Dieses ist umso deutlicher zu formulieren, wenn es sich um einen politischen Konsens auf europäischer Ebene handelt, da sich zuvor 27 Kommissare (25 im Jahre 2005) einigen mussten, was bereits die Schwierigkeit – Konsens zu erzielen – insgesamt beschreibt. Warum der Umgang mit *Mehrsprachigkeit* tatsächlich von hoher Bedeutung ist und sogar eine Loslösung von ethnozentrischen Sichten bedeutet, wird im Folgenden verdeutlicht.

Wenn es zwischen Individuen zu Missverständnissen kommt, sprechen sie oftmals nicht die gleiche Sprache; die Reaktion darauf ist oftmals Unverständnis. Unverständnis bedeutet, den Anderen nicht zu verstehen. Wenn ich ihn nicht verstehe, versteht er mich eventuell auch nicht? Wenn wir uns nicht verstehen, besteht zwischen uns eine Differenz. Das ist eine Hürde, die es zu überbrücken gilt, wenn die Differenz (Grenze) nicht zu groß (tief) ist. Ist sie es dennoch, beinhaltet das nicht eine Gefahr?

Dies könnte zutreffen, wenn *Rüsen* schreibt: „Menschheit als Kriterium der Identität ist asymmetrisch. Sie zersetzt das Menschsein in ein Wahres und ein Falsches. Und das macht sie zur Sprengkraft *interkultureller Kommunikation*. Im radikalsten Falle wird dem Anderssein der Anderen die Menschheitsqualifikation abgesprochen, und was das politisch bedeuten kann, wissen wir[,] – [...] Holocaust. Er lauert sozusagen in den menschheitlichen Dimensionen der kulturellen Identitätsbildung.“¹⁵²

Aus diesem Grund ist es für die Gesellschaft unerlässlich, ihren Fokus auf den Umgang mit *Mehrsprachigkeit* zu richten. Dass *Mehrsprachigkeit* auch dann, wenn sie mit Fehlern zur autochthonen Sprache einhergehen, grundsätzlich eine Bereicherung sein können (sind), muss in der Erziehung, Bildung sowie in der Arbeitswelt Anerkennung und Förderung erfahren. Die unter B. II. dargestellten politischen Bemühungen der EU bezüglich der Mehrsprachigkeit spiegeln sich in diesen Forderungen wider. Darüber hinaus sind Elemente der unter B. III. beschriebenen Globalisierung zu erkennen.

Mit dieser Betrachtung beginnt bereits der wissenschaftliche Diskurs der Thematik *IKK*.

¹⁵² Vgl. Ertl/Gymnich 2010, S. 51.

III. Theoretische Grundlagen zum Themenkomplex Interkulturelle Kompetenz

Die Bedeutung, welche die *IKK* für die Gesellschaft hat, ist in der Literatur unumstritten. Einige Wissenschaftler nennen sie *Schlüsselqualifikationen*¹⁵³, für andere stellt sie „[...] in diesem Jahrhundert der Globalisierung und Migration eine unerlässliche Voraussetzung [...]“¹⁵⁴ und somit einen *Schlüsselbegriff* dar¹⁵⁵. Sie spielt in allen Bereichen gesellschaftlichen Wirkens (Bildung, Pädagogik, Soziologie, Wirtschaft, Politik)¹⁵⁶ eine zunehmende Rolle. Wie oben beschrieben, sind hierfür insbesondere die aus der *Europäisierung* und *Globalisierung* resultierenden Veränderungen der Lebensumstände verantwortlich. Der Umgang mit *Migration*, *Zu- und Einwanderung* sowie *Integration* wird dabei zum Schlüsselement und die *IKK* scheint hierfür die Lösung zu sein.¹⁵⁷

Die Literatur zu diesem Themenkomplex ist vielfältig und zudem sehr kontrovers, weshalb es schwer fällt, sich hierzu einen Überblick zu verschaffen.¹⁵⁸ Unter Kapitel C.III.1. wird versucht, diese Kontroverse darzustellen und unter Kapitel C.III.2. soll eine gewisse Ordnung hergestellt werden, um so ein grundsätzliches Verständnis zu vermitteln.

1. Kritik an der Konzeption der Interkulturellen Kompetenz

Die folgenden Argumente sind exemplarisch ausgewählt, um die Kontroverse der Debatte zu verdeutlichen:

So beschreibt *Mecheril* aus einem pädagogischen Ansatz heraus, dass dort, wo sich kulturell verschiedenartige Menschen als Fremde betrachten, es der interkulturellen Kompetenz bedarf, weil durch die Präsenz des Fremden automatisch ein Mangel an *IKK* unterstellbar sei.¹⁵⁹ Dieser Feststellung liegt aber gleichzeitig eine immanente Feststellung zugrunde, die nach einem großen Bedarf an *IKK* verlangt. Bereits hier setzt auch *Mecherils* Kritik an; ihm kommt es so vor, als würde *IKK* als Sonderkompetenz nachgefragt, so dass

¹⁵³ Vgl. Thomas/Hößler 2007, S. 81 f.; auch Busch 2007 und Boos-Nünning (1) 2011, http://www.mixopolis.de/www/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuenning_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, letzter Zugriff: 21.12.2011.

¹⁵⁴ Vgl. Ertl/Gmnich 2010, S. 160.

¹⁵⁵ Vgl. Mecheril 2010, S. 15.

¹⁵⁶ Boos-Nünning (1) 2011, http://www.mixopolis.de/www/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuenning_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, letzter Zugriff: 21.12.2011.

¹⁵⁷ Vgl. Hößler 2007, S. 81 f.

¹⁵⁸ Auernheimer 2010, S. 35.

¹⁵⁹ Mecheril 2010, S. 16.

sich Angebote in diesem Bereich zum einen an die falschen Adressaten – die „Anderen/Fremden“ – richten, was auf einen verkürzten Kulturbegriff zurückzuführen sei. Zum anderen würde einfaches *Handlungsvermögen* (um nichts anderes handele es sich bei den *interkulturellen Kompetenzen*) zur *professionellen Technologie* stilisiert werden.¹⁶⁰ Auf Letzteres deutet auch Groschs Wertung hin, der die *IKK* als „[...] ein ›set‹ von Fähigkeiten [...]“ versteht, um in kulturellen Überschneidungssituationen sensible und wirkungsvolle Handlungsfähigkeit zu demonstrieren.¹⁶¹

Dass das Verständnis von Kultur, welches der *IKK* zugrundegelegt wird, mitunter kompliziert erscheint, ist in den Erläuterung zum Kulturbegriff in diesem Kapitel nachzulesen. *Welsch* ging bereits 1995 in seinen Äußerungen davon aus, dass lediglich das *Konzept der Transkulturalität* geeignet sei, die Individualität und Souveränität und so die Stabilität des Individuums in der globalisierten Welt zu gewährleisten. Er unterstellt dabei, dass dem Individuum eine *Binnen-transkulturalität* innewohnt, die es zu erschließen gilt. Ferner behauptet er, dass Fremdenhass – durch die Psychoanalyse bereits nachgewiesen – lediglich projizierten Selbsthass darstellt. In der globalisierten Welt, welche durch Überschneidungen, Vermengungen und Einmischung gekennzeichnet ist, sei deshalb umso wichtiger, die dem Individuum innewohnende *Transkulturalität* nicht zu leugnen, sondern wahrzunehmen, um so einen anzuerkennenden und gemeinschaftlichen Umgang mit äußerer *Transkulturalität* fähig zu sein.¹⁶² Die *Konzepte der Inter- und Multikulturalität* sieht *Welsch* in dem traditionellen Verständnis des Kulturbegriffs zugrunde gelegt,¹⁶³ dem er die Fähigkeit abspricht, zum toleranten Verständnis anderer Kulturen beizutragen.

Diese und ähnliche Kritik an dem *Konzept der IKK* ist auch heute noch festzustellen. So erwähnt *Boos-Nünning*, dass das *Konzept der IKK* in der Kritik steht, weil es wegen des Kulturbegriffes zur *Kulturalisierung von Unterschieden* neige, was bereits durch die Begrifflichkeit „inter“ gekennzeichnet sei. Daraus ergebe sich die Akzentuierung auf lediglich zwei Kulturen, weshalb es nötig sei, das *Konzept der IKK* zu modifizieren.¹⁶⁴

Mecheril sieht den Kulturbegriff ebenfalls als problematisch an und ver-

¹⁶⁰ Vgl. Ebd.

¹⁶¹ Vgl. Grosch/Groß/Leenen 2000, S. 8.

¹⁶² *Welsch* 1995, S. 41.

¹⁶³ Vgl. *Welsch* 1995, S. 39 f., Vgl. auch unter Kapitel C. I. 3.

¹⁶⁴ *Boos-Nünning* (1) 2011, http://www.mixopolis.de/www/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuenning_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, letzter Zugriff: 21.12.2011.

weist darauf, dass Kultur, wie auch Grosch/Groß/Leenen sie verstehen, nämlich „[...] als ‚ein für eine größere Gruppe von Menschen gültiges Sinnsystem oder [...] eine Gesamtheit miteinander geteilter verhaltensbestimmender Bedeutungen‘ [...], dazu neigen, soziale Ungleichheit als kulturelle Differenz zu verkennen.“¹⁶⁵ Das geschehe insofern, als üblicherweise bei einem Kulturvergleich die *außer-kulturellen* Verhältnisse (z. B. rechtliche und ökonomische Ungleichheit) nicht berücksichtigt würden. Diese seien aber zwingend als *außer-kulturelle* Verhältnisse zu kennzeichnen und nicht dem Kulturvergleich hinzuzurechnen. *Mecheril* interpretiert Kultur zwar ebenso wie Grosch/Groß/Leenen in ihrem *Konzept der IKK*, „[...] dass Kultur nicht umstandslos mit Nationen und Ethnizitäten assoziiert werden [...]“¹⁶⁶ darf, jedoch „[...] in den meisten Konzepten ausnahmslos eine Auseinandersetzung mit internationalen und interethnischen Situationen[.]“¹⁶⁷ gegeben sei. Darüber hinaus konstatiert er 2010, dass ihm keinerlei systematisch-empirische Untersuchungen von Konzepten *interkultureller Kompetenz* im deutschsprachigen Raum bekannt seien, weshalb er lediglich eigene punktuelle Untersuchungs- und Leseerfahrungen wiedergeben könne.¹⁶⁸ Einen weiteren Kritikpunkt sieht er in dem bereits 1996 festgestellten, vielfältigen Fortbildungs- und Beratungsangebot für die sozialen Berufe im Bereich *interkulturelle Kompetenz*, welches sich allerdings außerhalb von Universitäten abspiele. Dabei bezieht sich *Mecheril* auf die Autoren *Gudrun Jakubeit* und *Karl Schattenhofer* und deren literarischen Beitrag „Fremdheitskompetenz“, womit einerseits ein Mangel aufgezeigt, andererseits aber die Hoffnung artikuliert wird, diesen Mangel zu beseitigen.¹⁶⁹

Auernheimer, der wie *Mecheril* eher die pädagogische Sichtweise vertritt, schließt sich der grundsätzlichen Kritik an, nach der bei dem Thema *IKK* eine *Kulturalisierung* vorherrschend sei. Zudem zeige die Vermittlung von *IKK* durch „Training“, dass hier eine „technologische Denkweise“ vorherrsche, die suggeriert, dass Kommunikationsprobleme, die dem interkulturellen Austausch zugrunde liegen, mittels rationaler Wissensvermittlung zu bewältigen sei. Darin läge ein Zug, dem ein unrealistisches „[...] Vertrauen in die Macht des Wissens

¹⁶⁵ Mecheril 2010, S. 22.

¹⁶⁶ Mecheril 2010, S. 21.

¹⁶⁷ Ebd.

¹⁶⁸ Vgl. Mecheril 2010, S. 19.

¹⁶⁹ Mecheril 2010, S. 15.

[...]“¹⁷⁰ inhärent sei. Ein solches Verständnis von *IKK* sei mit pädagogischer Professionalität unverträglich.¹⁷¹

Alle vorgebrachten Argumente beziehen sich mehr oder weniger auf das Verständnis von Kultur, welches bereits in Kapitel C.I.- III. beschrieben wird. Eine Ordnung in diesem wissenschaftlichen Forschungsfeld herzustellen, ist kompliziert;¹⁷² dennoch wird es im folgenden Abschnitt versucht.

2. Ordnung des Feldes

Krüger-Potratz unterscheidet hinsichtlich einer chronologischen Ordnung zwischen interkulturelle Bildung¹⁷³ in „ausländerpädagogische Ansätze“ und „interkulturelle Ansätze“. So führt sie zu beiden Fällen Beispiele an, die nachweisbar nur über Konzepte, Perspektiven sowie Problemdefinitionen und Argumentationsmuster verfügen.¹⁷⁴

2.1 Ausländerpädagogische Ansätze¹⁷⁵

Hierunter sind Bildungsangebote zu subsumieren, die sich in ihren Erklärungen und Bemühungen ausschließlich an die Gruppe der Migranten richten. Im Fokus stehen deren Defizite sowohl in religiöser als auch in sprachlicher und sozialisatorischer Sicht. Der diesen Ansätzen zugrunde gelegte Kulturbegriff ist eher dem weiter oben beschriebenen *traditionellen Kulturverständnis* zuzuordnen. So beschreiben beispielsweise „Herkunfts- und speziell religiös bedingte Defizite“¹⁷⁶ Kultur als homogen und statisch konzipiert¹⁷⁷ und die Menschen darin als *Gefangene* der eigenen Kultur. Das Aufeinandertreffen von Angehörigen zweier Kulturen wird dabei mit dem Aufeinandertreffen zweier abgefeuerter Geschosse gleichgesetzt. Besonders negativ sticht auch der Ansatz „Das vollständige Set der Defizite“ hervor. Dabei wird der höhere Anteil der Migrantenkinder an Sonderschulen u. a. durch die sozio-kulturelle Herkunft der Kinder – gepaart mit dem Desinteresse ihrer Eltern – erklärt.¹⁷⁸

¹⁷⁰ Auernheimer 2010, S. 35.

¹⁷¹ Vgl. ebd.

¹⁷² Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 112.

¹⁷³ Vgl. Glossar unter Interkulturelle Bildung.

¹⁷⁴ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 121.

¹⁷⁵ Vgl. Krüger-Potratz, S. 121-136; auch Glossar: Ausländerpädagogische Ansätze.

¹⁷⁶ Vgl. auch Glossar unter: Ausländerpädagogische Ansätze.

¹⁷⁷ Krüger-Potratz 2005, S. 124; auch Weinert 1983, S. 42-49

¹⁷⁸ Vgl. Krüger Potratz, S. 124.

Es verwundert nicht, dass *Krüger-Potratz* diesen Ansätzen schlechte „Noten“ gibt. Als „[...] zielgruppenspezifisch differenz- und defizitbetonend sowie kompensatorisch [...]“¹⁷⁹ und „[...] auf Eindrücken, Vermutungen und Zuschreibungen[...]“¹⁸⁰ basierend, werden diese von ihr „abgekanzelt“.¹⁸¹

2.2 Interkulturelle Ansätze¹⁸²

Die *interkulturellen Ansätze* stellen das exakte Gegenteil zu den *ausländerpädagogischen Ansätzen* dar. Sie sind nicht auf Anpassung der einen Seite an die andere ausgerichtet sondern richten sich vielmehr an die Migranten und Einheimischen gleichermaßen. *Interkulturelle Ansätze* richten den Fokus nicht auf die Anpassung einer Seite an die andere, sondern auf das gleichberechtigte Aushandeln von Positionen als einen Prozess. Als Stichworte sind u. a. die „Erziehung zur Weltzivilisation“¹⁸³ als Maxime bzw. Programm und „interkulturelle Erziehung als ‚multiperspektivische Allgemeinbildung‘ versus ‚die Anderen‘ als Gegenstand des Lernens“¹⁸⁴ hervorzuheben.¹⁸⁵ Insbesondere hält sie den *Intersektionalitätsansatz* und die *Bildung als Inklusionshilfe* für die erfolgversprechenderen Ansätze. Der „[...] in der internationalen Geschlechterforschung liegende Ursprung [...]“¹⁸⁶ dieses Ansatzes versucht, die „[...] Verschiedenheiten (Geschlecht, Ethnie, ... religiöse/ weltanschauliche Orientierung ... usw.) in ihrem – widersprüchlichen – Zusammenspiel und in Bezug auf die Gleichzeitigkeit ihrer Wirkung zu untersuchen.“¹⁸⁷

Beim *Intersektionalitätsansatz* wird versucht, die „[...] Verschiedenheiten (Geschlecht, Ethnie, ... religiöse/weltanschauliche Orientierung ... usw.) in ihrem – widersprüchlichen – Zusammenspiel und in Bezug auf die Gleichzeitigkeit ihrer Wirkung zu untersuchen.“¹⁸⁸

Bildung als Inklusionshilfe propagiert Bildung als Hilfen zur sozialen Integration, was sich auf unterschiedlichen Ebenen abspielen soll: Ausbildung des pädagogischen Personals; interkulturelle Schulentwicklung; Fortentwick-

¹⁷⁹ Krüger-Potratz 2005, S. 136.

¹⁸⁰ Ebd.

¹⁸¹ Die durch Krüger-Potratz dargestellten „Ausländerpädagogische Ansätze“ sind im Glossar abgebildet.

¹⁸² Vgl. Krüger-Potratz, S. 136-156; auch Glossar unter: Interkulturelle Ansätze.

¹⁸³ Ebd., S. 238 f.; auch Essinger 1991.

¹⁸⁴ Ebd., S. 140 f.; auch Niedersächsisches Kulturmysterium o.J. (2000)

¹⁸⁵ Die durch Krüger-Potratz dargestellten *interkulturellen Ansätze* sind im Glossar abgebildet.

¹⁸⁶ Krüger-Potratz, S. 152.

¹⁸⁷ Ebd.

¹⁸⁸ Vgl. ebd.

lung der Schulen zu autonomeren Institutionen.

Anders als bei den *ausländerpädagogischen Ansätze* bescheinigt *Krüger-Potratz* den *interkulturellen Ansätzen*, „[...] die gesellschaftlichen Bedingungen und institutionellen Strukturen mit einzubeziehen [...]“¹⁸⁹ sehr gute Chancen, positive Änderungen zu ermöglichen. Darüber hinaus hat sich ein weiteres Konzept etabliert, das nachfolgend dargestellt wird.

2.2.1 Interkulturelles Lernen

Interkulturelles Lernen findet in allen Bereichen des Lebens statt und ist insbesondere in den Forschungen über internationalen Jugendaustausch, internationale Kontakte in der Entwicklungsarbeit sowie in der internationalen wirtschaftlichen Zusammenarbeit präsent. Als Hauptprobleme tauchen dabei, wie bereits oben angeklungen, die Fragen nach dem Kulturbegriff auf und wie sich sowohl *Ethnozentrismus* und/oder *Kulturzentrismus* als auch die *Kulturalisierung* des jeweils Anderen vermeiden lassen.¹⁹⁰ Hierdurch wird man allerdings unweigerlich wieder auf die *kognitiven, affektiven* und *pragmatisch-kommunikative Kompetenzen*¹⁹¹ aufmerksam gemacht, was die Frage nach dem Erlernen resp. Verbessern solcher Kompetenzen aufwirft.

Beispielweise hebt *Krüger-Potratz* die folgenden Lernmodelle hervor, weil sich deren Interesse an den Prozess interkulturellen Lernens als solchen richtet. Dies ist ein grundlegender Unterschied zu den vorgenannten interkulturellen *ausländerpädagogischen Ansätzen*. Diese richten sich primär an der Frage aus, wer etwas mit welchem Ziel lernen soll und was das Ergebnis der Problemdiagnose ist. Das erste Modell von *Krüger-Potratz* greift das "Sieben-Phasen-Modell" von *Grosch* und *Leenen* aus dem Jahr 1998 auf. In dieser Arbeit wird aber das von *Grosch/Groß/Leenen* aus dem Jahr 2000 stammende *Konzept des interkulturellen Lernens* zugrunde gelegt.

2.2.2 Konzept des Interkulturellen Lernens nach *Grosch/Leenen*¹⁹²

Grosch/Groß/Leenen legen den Begriff *interkulturell* in der Austausch- und Begegnungspraxis der 1950er und 1960er Jahre fest. In den 1970er Jahren ist er

¹⁸⁹ Vgl. *Krüger-Potratz*. S. 156.

¹⁹⁰ Vgl. ebd. S. 157.

¹⁹¹ Vgl. C.I.2.

¹⁹² Auf dieses Konzept wird ausführlicher eingegangen, da im Verlauf dieser Arbeit darauf zurückgegriffen wird.

von der Migrations- und Ausländerpädagogik sowie von der *Dritte-Welt-Pädagogik* vereinnahmt worden.¹⁹³ *Kultur* verstehen sie als „[...] die von den teilnehmenden Individuen „internalisierte, zum Habitus geronnene alltägliche Praxis.“¹⁹⁴ Damit sind sie Verfechter eines *dynamischen Kulturbegriffs*¹⁹⁵ und lehnen sich sowohl an die Theorien von *Bourdieu* als auch an die von *Luckmann* und *Berger* an.¹⁹⁶ Unter *IKK* verstehen sie das bereits genannte ›set‹ von Fähigkeiten, dass es einer Person ermöglichen soll, „[...] in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll zu handeln.“¹⁹⁷

Kultur-Lernen bedeutet demnach zunächst, das in Frage stellen des „kulturellen Vorwissen[s]“ und damit die Verabschiedung von einem selbstverständlichen Deutungssystem, was enorme kognitive und affektive Flexibilität voraussetzt.¹⁹⁸ Hieraus ergeben sich aber als Besonderheit des interkulturellen Lernens auch drei Gefahren, die *Grosch* und *Leenen* unter Bezug auf *Adler* wie folgt benennen:

- Angst vor Orientierungsverlust;
- Angst vor Identitätsverlust;
- Angst vor Verlust der Gruppenunterstützung.¹⁹⁹

Im Übrigen schließt sich hier der Kreis zu der vormals benannten analytischen Fähigkeit und denen der Selbstreflexion, welche als *Erfordernisse aus der Entwicklung* in diesem Kapitel unter C. herausgearbeitet worden sind.

Die Autoren benennen vier Lernziele, die es während des interkulturellen Lernprozesses zu verfolgen gilt:²⁰⁰

- **„Anti-Rassismus-Ansätze“:**
Decken sowohl die rassistischen Einstellungen von Personen als auch institutionell verankerten Rassismus auf. Das Bewusstsein für die Alltäglichkeit von Diskriminierung und Vorurteilen wecken. Strategien zur Bekämpfung von Rassismus entwickeln.

¹⁹³ Vgl. Grosch/Goß/Leenen 2000, S. 1.

¹⁹⁴ Leenen/Groß 2007, S. 187; vgl. auch Kapitel C. I. 1., Fußnoten 96 u.97.

¹⁹⁵ Krüger-Potratz 2005, S. 158.

¹⁹⁶ Vgl. Kapitel C. I. 1., Fußnoten 96 u.97.

¹⁹⁷ Grosch/Goß/Leenen 2000, S. 8.

¹⁹⁸ Vgl. Grosch/Goß/Leenen 2000, S. 3.

¹⁹⁹ Ebd., auch Adler 1976, S. 362-380.

²⁰⁰ Vgl. Grosch/Goß/Leenen 2000, S. 7.

C. Gesellschaftliche Konsequenzen

- **„Begegnungsansätze“:**
Barrieren im Umgang mit fremden Kulturen abbauen. Verständnis und Kontakt zu Mitgliedern anderer Kulturen entwickeln.
- **„Interkulturelle (Kompetenz-) Ansätze“**
Bewusstheit eigener und fremder Kultur entwickeln. Wahrnehmung kultureller Differenzen fördern. Kommunikation und Kooperation unter Differenzbedingungen üben.
- **„Diversity-Ansätze“²⁰¹ ****
Diversity-Ansätze werden hier nicht als eigener Punkt, sondern lediglich als Erweiterung der interkulturellen (Kompetenz-) Ansätze betrachtet, da sich hierunter alle möglichen Formen von Differenzlinien fassen lassen. Für das vorgenannte Konzept des interkulturellen Lernens nach *Grosch/Leenen* ist die Erweiterung des Ansatzes des Interkultur Bewusstseins für die Bedeutung von Differenz in der Gesellschaft und in der eigenen Organisation zu verstehen. Es gilt, unterschiedliche Arten von Differenz in der Arbeitsorganisation zu erkennen, was zu einer positiven Form von Diskriminierung führen soll.

Damit die Teilnehmer diese vier vorgenannten Ziele erreichen, sind nach *Grosch/Groß/Leenen* vier grundsätzliche Lernschritte zu berücksichtigen, die es zu vermitteln gilt:

- Lernen, was Kultur ist;
- Lernen, was fremde Kultur ist;
- Lernen, was eigene Kultur ist;
- Lernen, was gemeinsame Kultur sein könnte.²⁰²

Darüber hinaus ist von entscheidender Bedeutung, „[...] kulturelle Eigenarten

²⁰¹ Vgl. Leenen/Grosch/Wiedemeyer 2006, S. 45 ff.

^{**} Grundsätzlich bezeichnet „Diversity“ alle Differenzlinien, die eine Relevanz für Machtverhältnisse besitzen. Unter Differenzlinien können das Alter, Ethnien, Zugehörigkeit zu Gesellschaftsschichten, Geschlecht, sexuelle Orientierung, pp. subsumiert werden. In den USA wurde dieser Begriff in den 1980er Jahren während der Debatte und Erforschung der Globalisierung – was in der Folge zur Integration von Frauen und Mitgliedern ethnischer Minderheiten in der Berufswelt führte – geprägt. Gerade Wirtschaftsunternehmen, deren Ausrichtung auf maximalen Gewinn zielt, sind daran interessiert, Mitarbeiter möglichst verträglich miteinander arbeiten zu lassen. Hierdurch wird der interne Ablauf nicht gestört, was sonst zu Verlusten führen könnte. Diversity bedeutet: VIELFALT. Bereits der Begriff „Vielfalt“ ermöglicht eine positive Sichtweise auf das, was ansonsten „fremd“ oder „anders“ genannt würde. In den USA wurde dieser Begriff in den 1980er Jahren während der Debatte und Erforschung der Globalisierung – was in der Folge zu der Integration von Frauen und Mitgliedern ethnischer Minderheiten in der Berufswelt führte – geprägt. Gerade Wirtschaftsunternehmen, deren Ausrichtung auf maximalen Gewinn zielt, sind daran interessiert, Mitarbeiter möglichst verträglich miteinander arbeiten zu lassen. Hierdurch wird der interne Ablauf nicht gestört, was sonst zu Verlusten führen könnte.

²⁰² Ebd., S. 9.

nicht unter dem Blickwinkel der Einzigartigkeit einer Kultur, sondern als ein Spezialfall kulturübergreifender Muster [...]“²⁰³ betrachten zu lernen. Dies stellt einen Grundsatz aus ethnologischer Sicht dar, der *etic-emic* genannt wird. Zudem ist es wichtig, den Fremden in seiner spezifischen Individualität wahrnehmen zu können und erst darüber hinaus in dessen kultureller Prägung. Ansonsten bestünde die Gefahr, alles *fremde* Verhalten unter den kulturellen Aspekt zu fassen und darüber zu vergessen, dass der Fremde auch ein Individuum ist, welches zu autarken Entscheidungen und Handlungen, ggf. aber auch dazu fähig ist, entgegen der eigenen kulturellen Prägung zu agieren. Gerade solche *kulturalistische Festschreibung* gilt es mittels des Lernmodells zu entlarven, um sie vermeiden.²⁰⁴

2.2.3 Spiralförmiges Stufenmodell nach Führung

Nach *Krüger-Potratz* entwickelte *Führung* einen didaktischen Handlungsansatz aus dem Bereich der Gestaltpädagogik (entstammt der Humanistischen Pädagogik) zu einem spiralförmigen Modell des interkulturellen Lernens. Unter Berufung auf *Hamburger* (1990) und *Nestvogel* (1991) nannte sie dieses Modell *Irritationsansatz*, da es u. a. „[...] auf intensive wahrnehmungsorientierte ‚Fremdheitserfahrungen der Mitglieder der Mehrheitsgemeinschaft‘ gerichtet sei und darüber hinaus auf ‚kulturelle Selbstreflexion‘ ziele [...]“²⁰⁵. Hierdurch habe der Einzelne die Möglichkeit, sich seiner selbst besser bewusst zu werden, um darüber den Anderen genauer erkennen zu können. Dieses *Irritationsmodell* beruht dem Grunde nach auf einem horizontalen Spiralmodell der Persönlichkeitsentfaltung, welches sich an der Bedürfnispyramide (physiologische und psychologische Grundbedürfnisse) orientiert und fünf Kontaktphasen beschreibt, mit denen das Individuum auf neue Situationen reagiert. Dabei wird von der Irritation ausgegangen, die zwangsläufig gegeben sein muss, um davon ausgehend neue Erfahrungen einzuleiten (vgl. Abb. 1).²⁰⁶

²⁰³ Grosch/Goß/Leenen 2000, S. 11.

²⁰⁴ Vgl. ebd., S. 11.

²⁰⁵ Krüger-Potratz 2005, S. 161; vgl. auch Führung 1996, S. 113; sowie Hamburger 1990 und Nestvogel 1991.

²⁰⁶ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 162; auch Führung 1996 S. 113.

Phasen des Kontaktzyklus:

- 1 Vorkontakt
- 2 Kontaktabahnung
- 3 Kontaktnahme
- 4 Kontaktvollzug
- 5 Nachkontakt

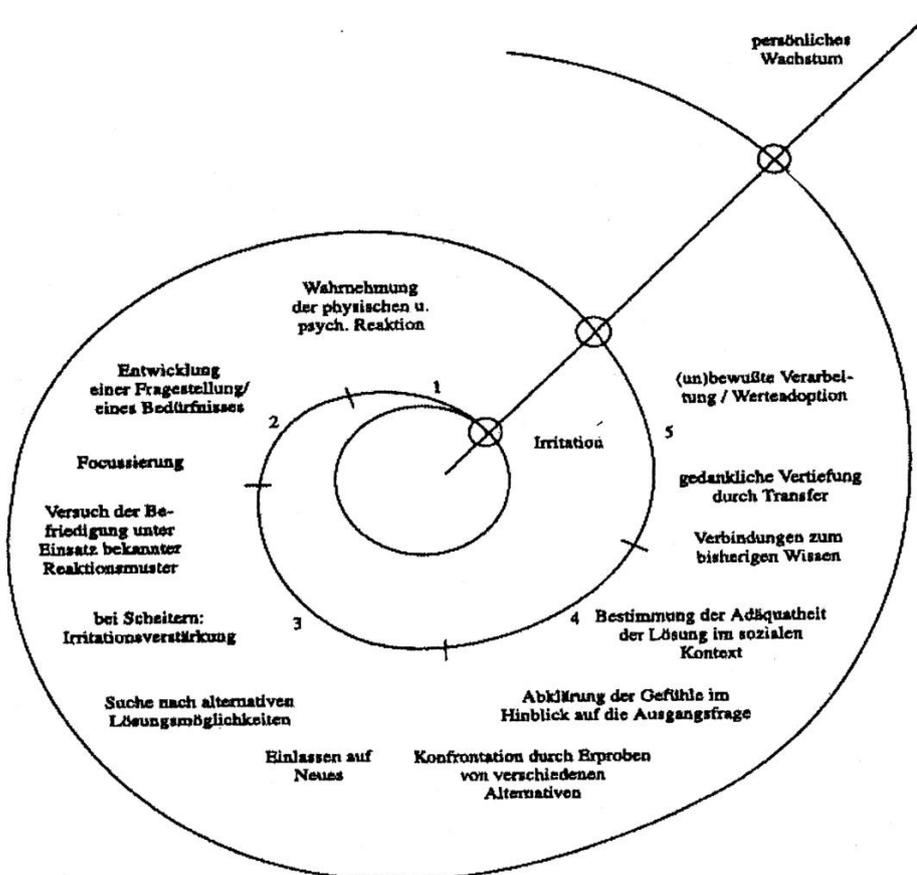


Abb. 1: Phasen des Kontaktzyklus²⁰⁷

Auf diesem Modell baut *Führings* vertikales Spiralmodell *interkulturellen Lernens* auf, welches verdeutlicht, dass die Auseinandersetzung mit den aus Irritationen resultierenden neuen Erfahrungen, mehrerer Anläufe bedarf. Es entstehen zunächst Phasen der Absicherung und des Festhaltens an Wertvorstellungen, denen Phasen der bewussten Wahrnehmung und des Experimentierens folgen können, um letztendlich wirklich Dialog- und Konfliktfähigkeit hervorzubringen (vgl. Abb. 2).²⁰⁸

²⁰⁷ Führung 1996, S. 119.

²⁰⁸ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 165 f.

C. Gesellschaftliche Konsequenzen

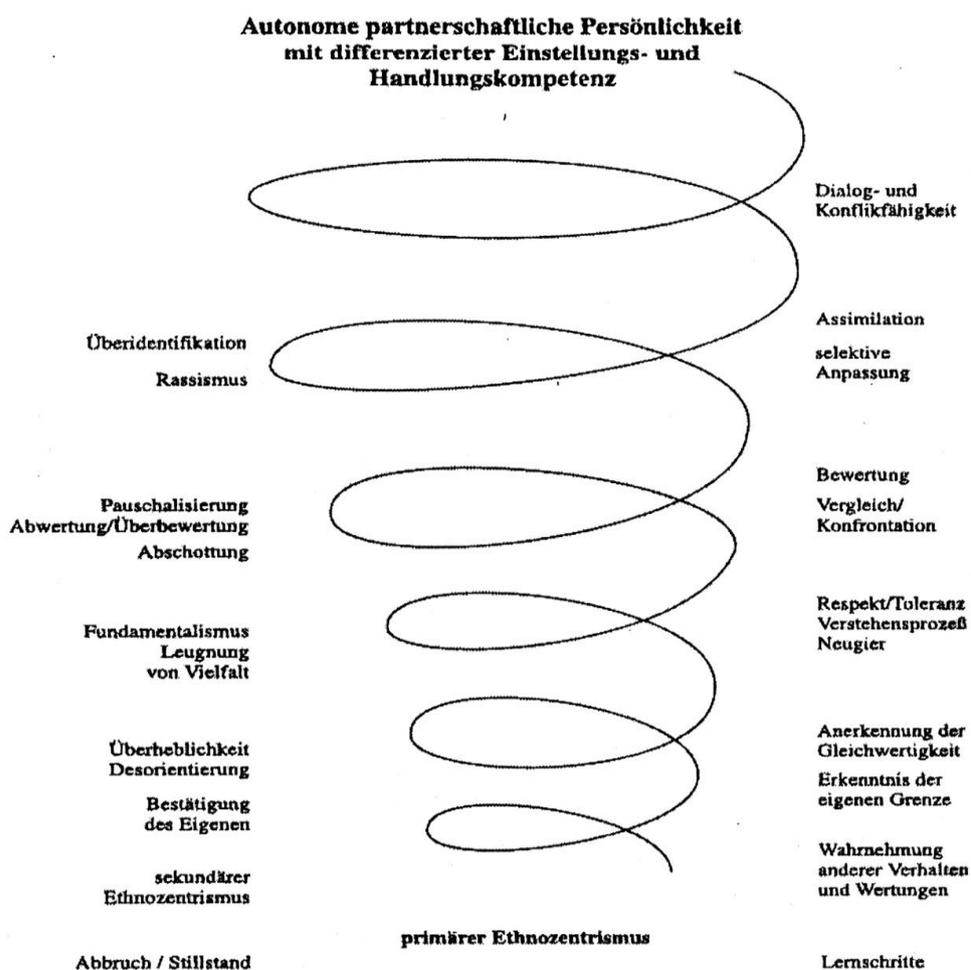


Abb. 2: Autonome partnerschaftliche Persönlichkeit mit differenzierter Einstellungs- und Handlungskompetenz²⁰⁹

Krüger-Potratz bescheinigt den Modellen des *interkulturellen Lernens* jenes Potential, das erforderlich ist, um Leitfäden zur generellen Vermittlung interkultureller Bildung zu entwickeln. Sie zeigen auf, dass „das Lernen kein unilinear-er außengesteuerter Prozess ist, sondern ein Prozess der Auseinandersetzung mit Sachverhalten und Personen, mit institutionellen Gegebenheiten und nicht nur mit fremden sondern stets auch mit den eigenen Einstellungen, Denk- und Handlungsmustern[.]“²¹⁰ einhergeht. Dabei würde das Modell von *Führung* diesen Eindruck nachdrücklicher vermitteln, als das von *Grosch/Leenen*. Beide Modelle ständen damit im Gegensatz zu den Programmen, die verschiedene Ansätze zu vereinen suchten.²¹¹

²⁰⁹ Führung 1996, S. 128.

²¹⁰ Krüger Potratz 2005, S. 166.

²¹¹ Vgl. ebd.

D. Polizeilicher Umgang mit interkultureller Kompetenz

Das vorherige Kapitel setzt sich mit den Begriffen von *Kultur* und *interkultureller Kompetenz* auseinander und arbeitet verschiedene Formen und deren Vermittlung heraus. Im Folgenden soll nun der Umgang mit *IKK* innerhalb der Polizei eingehend betrachtet werden, womit die Betrachtung der Makroebene verlassen wird, um den Fokus auf die Mesoebene zu richten.

Die Nutzung des Terminus *Polizei* wird zunächst verallgemeinernd eingesetzt, bezieht sich allerdings ab der Überschrift: D. I. 4. Bundesrepublik Deutschland, speziell auf die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Terminus *Polizeibeamter/Polizist* ist dem allg. Sprachgebrauch entliehen. Die korrekte Berufsbezeichnung der Polizisten lautet: *Polizeivollzugsbeamter*. Grundsätzlich sind in diese Arbeit auch die Kriminalbeamten mit einbezogen. Dort, wo eine Abgrenzung nötig erscheint, wird dies verdeutlicht durch den Zusatz *Schutz-* oder explizit *Kriminalpolizei*.

I. Historischer Exkurs – polizeiliche Entwicklung

Da eine zeitgeschichtliche Betrachtung im Hinblick auf die Polizei hilfreich sein kann, um ein ganzheitliches Verständnis von den komplexen Zusammenhängen zu erhalten, die der Umgang mit *IKK* insbesondere für die Polizei fordert, wird dieser Abschnitt mit einem geschichtlichen Exkurs zu dieser Institution begonnen. Dabei wird bewusst nicht auf die Rolle der Polizei eingegangen, die sie zur Zeit des Nationalsozialismus, vor und während des 2. Weltkrieges, einnahm. Einerseits wird dieser Teil der Geschichte aufgrund schulischer als auch allgemeiner Vorbildungen des Lesers als bekannt vorausgesetzt. Andererseits würde sich ansonsten der Themenschwerpunkt dieser Arbeit hin zur geschichtlichen Auseinandersetzung verschieben, was nicht gewünscht ist.²¹² Bei der Betrachtung der Polizei wird der Fokus klar auf die uniformierte Polizei – als Vertreterin der personell stärksten Polizeibranche – gelegt.

²¹² Für interessierte Leser, die sich mehr mit der polizeilichen Rolle während des Nationalsozialismus auseinandersetzen wollen, wird folgende Lektüre empfohlen: Wilhelm, Friedrich 1987: *Die Polizei im NS-Staat, die Geschichte ihrer Organisation im Überblick*, Paderborn, Schöningh Verlag; zudem Reifner, Udo 1984: *Polizei im Dritten Reich*, Frankfurt/Main, Campus Verlag.

1. Beginn der modernen Polizei

Die Anfänge der modernen Polizei reichen dem Grunde nach bis in das 17. Jahrhundert zurück, was entsprechend dem Begriff *policyieren* aus der damaligen Zeit herauslesbar ist. 1764 veröffentlichte der Strafrechtler *Cesare Beccaria* (1738 – 1794)²¹³ seine Schrift: „*Dei delitti e delle pene*“ (deutsch: „Von den Verbrechen und von den Strafen“), die sich mit – heute noch gültigen – Rechtsgrundsätzen, wie beispielsweise dem Willkürverbot auseinandersetzt,²¹⁴ der Öffentlichkeit der Gerichtsverhandlung,²¹⁵ die Abschaffung grausamer Strafen,²¹⁶ sowie der strikten Abhängigkeit des Richters vom Gesetz und dessen Unparteilichkeit²¹⁷ und vielem anderen mehr.²¹⁸ In deutscher Sprache wurde diese Schrift erstmalig 1778 von *Flathe* und 1798 von *Johann Adam Bergk* veröffentlicht. Die damals in Auflösung befindlichen Nationalstaaten, welche sich u. a. auch durch die Französische Revolution von 1789 – 1798 vollzog, versuchten ihre bürgerliche Gesellschaft durch *policyieren* zu kontrollieren.²¹⁹ Der Begriff des *policyieren* aus dem damaligen Sprachgebrauch, ist Indiz auf das damalige Durchführen polizeilicher Aufgaben.

In der ersten Hälfte des 18. Jahrhunderts entstanden bereits die ersten *Gendarmen*, *Schutzmannschaften* und staatlichen *Polizeidirektionen*, die in den Deutschen Staaten aber parallel nebeneinander existierten.²²⁰ Allerdings war „(D)as liberale deutsche Bürgertum [...] zu schwach [...], um eine die bürgerlichen Ordnungsinteressen wahrende ‚neue‘ bürgerliche Polizei durchzusetzen, [...]“²²¹ wie sie derzeit bereits in England existierte.²²²

In der ersten Hälfte des 19. Jh. kam es in Deutschland, „[...] nachdem Napoleon die ständische Ordnung des Deutschen Reiches zum Einsturz gebracht hatte [...]“²²³, zu Bemühungen seitens des Bürgertums, Polizei als bürokratische Ordnungsmacht des monarchischen Obrigkeitsstaates zu organisieren.²²⁴ Zudem widersetzten sich das Militär und der Adel erfolgreich den Bemü-

²¹³ Beccaria gilt auch als ein Begründer der Kriminologie. Seine Schrift: „*Dei delitti e delle pene*“ erlangte im 18. und 19. Jahrhundert europaweite Aufmerksamkeit.

²¹⁴ Vgl. Beccaria 1764/Allf 1998, S. 59 ff.

²¹⁵ Ebd., S. 89 ff.

²¹⁶ Ebd., S. 120-123.

²¹⁷ Ebd., S. 59-66, 101 ff.

²¹⁸ Ebd., S. 58-177.

²¹⁹ Funk 2000, S. 11.

²²⁰ Vgl. ebd. S. 11.

²²¹ Funk 2000 S. 12.

²²² Vgl. ebd.

²²³ Funk 2000 S. 13.

²²⁴ Vgl. ebd.; auch Koselleck 1975, S. 460 ff.

hungen des Bürgertums, durch Reformen der Bürokratie eine bürgerliche Zwangs- und Ordnungsgewalt mit und durch die Polizei einzuführen, die eine stärkere bürgerliche Einflussnahme in die politische Gestaltung bedeutet hätte, zu unterbinden.²²⁵ „Gendarmerie und königliche Polizeiverwaltung bildeten das Rückgrat bürokratischer Herrschaft. Daneben blieb das Militär ... bei Aufläufen, Demonstrationen oder Streiks [...]“²²⁶ Ordnungsgewalt und „[...] behielt in den zahlreichen Garnisonsstädten die Polizeigewalt im Alltag [...]“.²²⁷ Im ländlichen Bereich verblieb derweilen die Polizeigewalt bei den „Guts“- resp. „Standesherrn“.²²⁸ Die Institutionalisierung und damit eine Regelgebundenheit und bürokratische Strukturierung der Polizei konnte erst nach der Revolution von 1848, im Zuge der Reichseinigung, vorangetrieben werden. Hierzu trat aber zunächst das Bürgertum von Mitbestimmungs- und Beteiligungsforderungen an der Regierung zurück.²²⁹

2. Polizei im Kaiserreich

Das zweite deutsche Kaiserreich wurde 1871 aus 22 Fürstentümern und drei freien Städten als Folge des erfolgreichen Krieges (Norddeutsche Bund und Süddeutsche Staaten vs. Frankreich) gegründet und endete nach dem 1. Weltkrieg mit der Novemberrevolution 1918 und der Abdankung des deutschen Kaisers, Wilhelm II.

Die Ausübung legitimer physischer Gewalt oblag den einzelnen Bundesstaaten. Dem deutschen Kaiser und – in Personalunion – preußischen König wurde die Sonderrolle des Oberbefehlshabers des Heeres zugestanden. Zudem übte er die Organisationshoheit über die Reichsverwaltung aus. Unterschiede in der Ausgestaltung sowie den Kompetenzen der Polizeien der damaligen Bundesstaaten lassen sich damit begründen. Dem Staat wurde die monarchische Souveränität übertragen, dessen Organe der Monarch, das Parlament, die Regierung und Verwaltung waren. Damit war der Staat im Prinzip allmächtig. Der Staatsschutz wurde mittels Organe der Exekutive – einer *politischen Polizei* durchgeführt – deren Aufgaben und Ziele allerdings nie explizit geregelt wurden. Hierin spiegelt sich der institutionelle Anspruch eines generel-

²²⁵ Vgl. ebd. S. 13.

²²⁶ Funk 2000 S. 13; vgl. auch Lüdtkke 1982, s. 238 ff.

²²⁷ Ebd.

²²⁸ Vgl. Funk 2000, S. 13; auch Funk/Pütter 1992, S. 37 ff.

²²⁹ Funk 2000, S. 14 f.

len Exekutivvorbehaltenes wider, der ggf. so lange aufrechterhalten wurde, bis die potentielle Gefährdung des Staates beseitigt war. Indem der Staat, wie o. b. als Souverän uneingeschränkt herrschte, hatte die Exekutive die originäre Zuständigkeit über die öffentliche Sicherheit und Ordnung; die Arbeit der Polizei blieb der Kontrolle des Parlamentes entzogen.

Die Stellung des Militärs war zwar grundsätzlich um die polizeiliche Aufgabe *beraubt* worden, stellte aber ebenso wie die Polizei eine dem Bürger übergeordnete Instanz und *Staatsgewalt* dar. Hierin lässt sich die obrigkeitsstaatliche Ausrichtung inklusive der militärischen und nationalstaatlichen Ausprägung der Staatsgewalt – und damit auch der Polizei – deutlich nachweisen.

Dennoch stellen die o. a. Regelungen eine *Verrechtlichung* der Polizeigewalt und somit den Vorläufer eines demokratischen Charakters dar. Die Polizei wurde im Kaiserreich immer mehr von der restlichen Verwaltung unterschieden und ihre Arbeit war der Kontrolle der Verwaltungsgerichte unterworfen. Diese erlaubten der Polizei Rückgriffe auf Generalklauseln nur noch, wenn es galt, konkrete Gefahren für die öffentliche Sicherheit abzuwehren. Der Sicherheitsbegriff wurde nicht näher bestimmt, was der Polizei große Handlungsspielräume einbrachte, trotzdem unterlag die Polizei nun erstmalig dem Zwang, ihre Maßnahmen zu begründen. Dies führte dazu, dass Eingriffe in die Freiheit und das Eigentum der Bürger vor den Verwaltungsgerichten überprüfbar wurden und die Polizei einer *Verrechtlichung* ausgesetzt war, der zwangsläufig eine Professionalisierung folgen musste.²³⁰

In Düsseldorf wurde 1901 die erste Polizeischule gegründet; 1902 folgte eine kommunale Polizeischule in Recklinghausen. Der erste Kurs für Anwärter des mittleren Exekutivdienstes wurde in der staatlichen Polizeiverwaltung in Hannover im Jahre 1905 durchgeführt. Ebenfalls 1905 wurde in Berlin ein geregeltes Verfahren eingerichtet, in welchem angehende *Schutzleute* ausgebildet wurden. Zwar differierten die Ausbildungen je nach Standort, dennoch war dies der Beginn eines einheitlichen Standards, auch wenn zu dieser Zeit die längste Ausbildung nur zwölf Wochen dauerte. Unterrichtsfächer waren: Vereins-, Versammlungsrecht, Gewerberecht, Nahrungsmittelgesetzgebung, Disziplinarrecht. In Berlin dauerte die Ausbildung damals fünf Wochen und gliederte sich in: einhalb Wochen Unterricht, in welchem die Prinzipien der Disziplin, Geheimhal-

²³⁰ Vgl. Funk 2000, S. 15-19.

tung, Pflichten & Rechte der Offiziere und der Gebrauch des Maschinengewehrs vermittelt wurden. Daran schlossen sich dreieinhalb Wochen Unterricht in den einzelnen Polizeirevieren an, die durch *Polizeioffiziere* geleitet wurden. Unterrichtsinhalte waren Gesetze und Verordnungen des Polizeidienstes.²³¹

3. Polizei in der Weimarer Republik

Mit der Abdankung des deutschen Kaisers Wilhelm II. wurde am 09.11.1918 die Weimarer Verfassung verabschiedet und die gleichnamige Republik ausgerufen. Ebenso wie unter Kaiser Wilhelm II., wurde Preußen in dieser Republik eine entscheidende Rolle übertragen, die sich politisch aus seiner geographischen Größe, seinen Anteil an der Gesamtbevölkerung und seiner Wirtschaftskraft ergaben. Innenpolitische Belange waren nicht ohne den *Freistaat Preußen* zu verhandeln.²³² In dieser Zeit – ca. dreieinhalb Monate nach dem Ende des ersten Weltkrieges – herrschten in Deutschland bürgerkriegsähnliche Zustände.²³³ Nach dem sogenannten „Kapp-Putsch“²³⁴ übernahm Carl Severing im Jahr 1920 das Amt des preußischen Innenministers. Damit war er für die Verwaltung und die Polizei verantwortlich. Zwar wurde unter seiner Leitung eine Demokratisierung des Beamtenapparates sowie die Neuorganisation der Polizei durchgeführt,²³⁵ dennoch sind in den Revolutionswirren zunächst die polizeilichen Aufgaben und Befugnisse auf *Sicherheits-, Einwohnerwehren* und die sogenannten *Freikorps* übergegangen. Die zur Kaiserzeit herrschende Vorstellung von einer Polizei als obrigkeitsstaatliche Ordnungsmacht blieb erhalten.²³⁶

Mit der Amtsübernahme Severings als preußischer Innenminister, veröffentlichte das Innenministerium Organisationsrichtlinien zur Umbildung der *Schutzmannschaften* zu einer einheitlichen *Ordnungspolizei* und einer von dieser getrennten und somit parallel existierenden, militärisch strukturierten *Sicherheitspolizei*. Diese galten grundsätzlich als Vorbild und so entstanden in nahezu sämtlichen Provinzen der Republik Kommandostäbe, welche die Aufgabe übernahmen, ebensolche Einheiten der *Sicherheitspolizei* aufzubauen. Dazu wurden – ebenso wie im Jahr 1919 zuvor in Berlin – die bereits genann-

²³¹ Vgl. Leßmann 1989, S. 223.

²³² Vgl. Thomas 1992, S. 126.

²³³ Vgl. Weinhauer 2003, S. 103; auch Leßmann-Faust 2000, S. 45.

²³⁴ Vgl. Glossar unter: Kapp-Putsch.

²³⁵ Vgl. Thomas 1992, S. 126 ff.

²³⁶ Vgl. Dams 2006, S. 134.

ten *Sicherheitswehren* und *Freikorps* integriert und gerade entlassene Soldaten in den preußischen Polizeidienst übernommen. Damit blieb im Prinzip das Militär alleiniger Nachwuchslieferant der Polizei.²³⁷ Dieser Entwicklung begünstigend vorausgegangen war die Auflösung des deutschen Kriegsministeriums, als Folge des gerade verlorenen Ersten Weltkrieges am 14.09.1919, wodurch – anstelle einer Armee – eine erstarkende Polizeitruppe unter Führung von Carl Severing trat.²³⁸

Diese *Aufrüstung* weckte jedoch das Misstrauen der damaligen Siegermächte, die hierauf schon am 22.06.1920 mit der so genannten *Boulogner Note* reagierten, wodurch den Deutschen die Beibehaltung der Sicherheitspolizei untersagt wurde. Weil *Severing* aber die Charakteristik einer verbandsmäßig zusammengefassten Polizeibei behalten wollte, rettete er so viele Angehörige der Sicherheitspolizei wie möglich hinüber in die „Ordnungspolizei“,²³⁹ was die militärische Prägung der Polizei verstärkte.²⁴⁰ Wenig später führte *Severing* in Deutschland erstmalig das Prinzip der Einheitspolizei ein. Mittels ministeriellem Erlass *Richtlinien für die Organisation der Schutzpolizei* wurden die Voraussetzungen für kasernierte Polizeiverbände geschaffen.²⁴¹ Damit manifestierte sich die damalige militaristische und nationalistische Ausrichtung in der Polizei. Zwar wurde im Laufe der Zeit versucht, den Schutzpolizisten ein zivilisierteres und freundlicheres Auftreten zu verordnen – als Beispiel hierfür diente der englische *Bobby* und dabei entstand das Idealbild vom Freund und Helfer, welches zwar nach wie vor gültig ist, damals aber nicht übernommen, geschweige denn verinnerlicht wurde.²⁴²

Darüber hinaus wurde in den 1920er Jahren immer deutlicher, dass die deutsche Öffentlichkeit weiterhin ein starkes Bedürfnis nach dem Glanz und den militärischen Tugenden der ehemaligen preußischen Militärmacht hatte. In Ermangelung einer Armee, die diese Bedürfnisse hätte abdecken können, wurden diese damals von der preußischen Schutzpolizei erfüllt. In der Polizeiausbildung, in dem naturgemäß die Weichen für zukünftige Entwicklungen in der Polizei gestellt werden, nahmen die *Polizeioffiziere* eine hervorgehobene Position ein. Dort, weitestgehend von den alltäglichen Verwaltungsgeschäften der

²³⁷ Vgl. Leßmann-Faust 2000, S. 35.

²³⁸ Vgl. Thomas 1992, S. 74.

²³⁹ Leßmann-Faust 2000, S. 35.

²⁴⁰ Knatz 2003, S. 50.

²⁴¹ Leßmann-Faust 2000, S. 36.

²⁴² Dams 2006 S. 136.

Polizei-Reviere und -Verbände losgelöst, konnten sie ihre Erfahrungen aus der *Generalstabslaufbahn* oder ihrer militärischen Ausbildung größtenteils ohne Zwänge einer Zivilverwaltung zur Geltung bringen.²⁴³

Dieses war ein weiterer Schritt der Polizei hin zu einer nationalistisch-militaristischen Grundausrichtung.²⁴⁴ So war beispielsweise der Kampf geschlossener Verbände ein Hauptziel polizeilicher Ausbildung, was wiederum der Infanterieausbildung sehr ähnlich gewesen ist.²⁴⁵ Ebenso wurde – wie selbstverständlich – ein militärischer Jargon gepflegt, welcher bis in die 1960er/1970er Jahre hinein praktiziert wurde. Beispielsweise wurde zur Bezeichnung des Dienstortes der Begriff *Front* genutzt. Dass hiermit das Selbstbildnis der Polizei zum Vorschein kommt und gleichzeitig geprägt wird, liegt auf der Hand.²⁴⁶ „Selbst wenn man konstatiert, dass es in der Früh- und Endphase der Weimarer Republik tatsächlich bürgerkriegsähnliche Situationen gab, erscheint die Bezeichnung [...]“²⁴⁷ *Front* bizarr, um von einer zivilen, bürgerlichen Institution genutzt zu werden.²⁴⁸ Gleichwohl müssen diese Entwicklungen immer auch im Konsens ihrer Zeit gesehen werden. Eine Polizei nach militärischem Vorbild, entsprach dem damaligen Zeitgeist einer von bürgerkriegsähnlichen Zuständen heimgesuchten, in den *Kinderschuhen* steckenden, demokratischen Republik. Die politischen Entscheidungsträger mussten sich immer auch der latenten Bedrohung der preußischen Polizeihöhe durch die 1921 gegründete Reichswehr bewusst sein und hatten somit einen problemfixierten Blick auf die Gesamtentwicklung und Strömungen aus der Bevölkerung, die mit dem o. a. Bedürfnis nach *Glanz und Gloria* vergangener Zeiten hinlänglich beschrieben sind. Darüber hinaus ist vor diesem Hintergrund durchaus festzustellen, dass das Polizeimodell die damaligen gesellschaftlichen Probleme bewältigte, was auch zu ihrer Legitimation beitrug.²⁴⁹

Auch wenn *Severing* ein gewisses Faible für das Militärische besaß,²⁵⁰ so war er es, der wie o. a. als erster den Demokratisierungsprozess der Polizei in Deutschland einläutete. Ihm wurde dabei nachgesagt, dass er bereits in seinem ersten Jahr als preußischer Innenminister mehr bewirkte, als ihm Zeitge-

²⁴³ Leßmann 1989, S. 222.

²⁴⁴ Leßmann-Faust 2000, S. 44.

²⁴⁵ Knatz 2003, S. 50.

²⁴⁶ Vgl. Weinbauer 2003, S. 103.

²⁴⁷ Weinbauer 2003, S. 103.

²⁴⁸ Vgl. ebd.

²⁴⁹ Vgl. Leßmann-Faust 2000, S. 45.

²⁵⁰ Vgl. Thomas 1992, S. 156 f.

nossen jemals zugetraut hatten.²⁵¹

Mit der Ernennung Adolf Hitlers am 30.01.1933 zum Reichskanzler, endete faktisch die Weimarer Republik. Hitler verwarf die demokratische Struktur der Weimarer Republik und schuf die nationalsozialistische Diktatur, die im II. Weltkrieg mit insgesamt ca. 60 Millionen Toten, dem *Holocaust*, der totalen Kapitulation der deutschen Wehrmacht und im Untergang Deutschlands endete.

4. Polizei in der Bundesrepublik Deutschland

Nach 1945 vollzog sich in Deutschland der Wandel vom Totalitarismus hin zur Demokratie. Als Gegenbild zu totalitären Herrschaftsformen wurde 1949 mit Gründung der Bundesrepublik eine *wehrhafte Demokratie* gegründet. Das Konzept der *wehrhaften Demokratie* beschrieb *Karl Mannheim* bereits 1941, lange vor dem Kriegsende 1945. Indem *Mannheim* einschlägige Fragen formuliert, beschreibt er die drängendsten politischen Verhältnisse nach der Überwindung des Totalitarismus:

Er fragt, ob es möglich sein wird, eine Form staatlicher Planung zu kreieren, die ihre Werte nachhaltig behaupten kann, dabei aber jenes Maß an Weitsicht, Rücksicht, Gelassenheit und Mut besitzt, in demokratischen Prozessen Grundsatzfragen zu beantworten, um die Details der freien Wahl dem Individuum zu überlassen und darüber hinaus nur dort mittels demokratischer Instrumentarien einzugreifen, wo sonst unabdingbar das Chaos einträte. Und weiter jene soziale Gerechtigkeit zu generieren, indem Ungleichheit sowie ein zunehmendes Missverhältnis von Einkommen und Besitz innerhalb der verschiedenen gesellschaftlichen Schichten sukzessive abgebaut würde.²⁵²

Dieses Prinzip der *wehrhaften Demokratie* ist im Grundgesetz verankert und wird von *Jeschke* treffend hervorgehoben,²⁵³ sowie anhand der jedermann

²⁵¹ Ebd. S. 136 u. 152.

²⁵² Vgl. *Mannheimer* 1951, S. 17 ff.

²⁵³ *Jeschke* 1991, S. 96 f.: „Das Konzept der ›streitbaren Demokratie‹ ist die Legitimationsgrundlage staatlicher und rechtspolitischer Interventionen gegen Bedrohungen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Ihm liegt der Gedanke zugrunde, daß eine liberale, rechtsstaatliche Verfassung sich nicht selbst zur Disposition stellen könne, daß sie Vorkehrungen gegen ›totalitäre‹ Angriffe treffen müsse, im rechtlich-administrativen Bereich wie auch bei Anstrengungen ›geistig-politischer Auseinandersetzung‹ mit den Formen des politischen Extremismus. Politische Justiz, Verfassungsschutz und konservative Positionen in der Politischen Bildung berufen sich seit der Gründung der Bundesrepublik auf dieses, vom Bundesverfassungsgericht mehrfach bekräftigte Verfassungsgebot, wenn der Umgang mit vermeintlichen oder tatsächlichen Formen des politischen Extremismus gefordert ist. Das seit 1972 von den Innenministern in die Praxis umgesetzte Konzept der ›inneren Sicherheit‹ kann sich auf das Gebot einer ›streitbaren Demokratie‹ berufen.“

verbürgten Grundrechte,²⁵⁴ der Bindung der Legislative, Exekutive und Judikative, an Recht und Gesetz²⁵⁵ sowie dem garantierten Rechtsschutz des Einzelnen vor staatlichem Handeln²⁵⁶ und der damit einhergehenden Möglichkeit der Verfassungsbeschwerde,²⁵⁷ umfassend beschrieben.

Unmittelbar nach dem II. Weltkrieg regelten zunächst die Siegermächte das öffentliche Leben und damit auch die Belange der öffentlichen Sicherheit in Deutschland. Diese sahen einen Aufbau einer dezentralisierten und demilitarisierten Polizei vor, die auf Kommunal- und Kreisebene organisiert sein sollte.²⁵⁸ Trotzdem unterstützten die Siegermächte den Aufbau einer – nach föderalem Prinzip organisierten Polizei – so dass zeitnah nach Kriegsende deutsche Länderpolizeien entstanden. In Nordrhein-Westfalen (1947 in der britischen Besatzungszone gegründet)²⁵⁹ wurde dabei an das Weimarer Polizeimodell angeknüpft und sowohl der *Habitus* als auch die *obrigkeits-staatlich-autoritäre Fixierung* übernommen, was an dem, nach preußischen Traditionen orientierten Polizeischulwesen nachvollzogen werden kann.²⁶⁰ Die zentrale Ausrichtung der Polizei auf Länderebene,²⁶¹ in der ab 1950 in kasernierten Bereitschaftspolizeiabteilungen ausgebildet wurde, verdeutlicht die ungünstigen Rahmenbedingungen, demokratische Grundgesinnungen in die Polizei hineinzutragen.²⁶² Die Abkehr zum britischen Polizeimodell wurde determiniert.

Der personelle Neuaufbau der Polizei – in der Nachkriegszeit durch Pragmatismus geprägt – verwässerte den Entnazifizierungsprozess und erschwerte den Beginn eines demokratischen Neuaufbaus. Ab 1947/48 fand die systematische Reintegration von ehemaligen Angehörigen der nationalsozialistisch geprägten Polizei in die *neuen* Länderpolizeien statt.²⁶³ Der Höhepunkt dieser *Reintegration* erfolgte durch die Verabschiedung und Verkündung des Durchführungsgesetzes zum Art. 131 GG, am 11.05.1951. Hierdurch konnten ehemalige Beamte des Unrechtsregimes der Nationalsozialisten grundsätz-

²⁵⁴ Vgl. Art. 1-19, 20 IV, 33, 38, 101, 103, 104 GG.

²⁵⁵ Vgl. Art. 20 III GG.

²⁵⁶ Vgl. Art. 19 IV, 101, 103 GG.

²⁵⁷ Vgl. Art. 93 I Nr. 4a GG.

²⁵⁸ Vgl. Gross/Frevel/Dams 2008, S. 289; auch Richtlinien vom 25.09.1945 "Military Government Instruction on the Reorganisation of the German Police System in the British Zone".

²⁵⁹ Vgl. Gross/Frevel/Dams 2008, S. 290.

²⁶⁰ Vgl. Schulte 2003, S. 97; auch Leßmann 1989, S. 248-251.

²⁶¹ Vgl. Schulte 2003, S. 95.

²⁶² Ebd., S. 99.

²⁶³ Vgl. Schulte 2003, S. 96.

lich um eine Wiedereinstellung in den öffentlichen Dienst ersuchen.²⁶⁴ Speziell Fachlehrer und Ausbilder fanden so in der bundesrepublikanischen Polizei eine Heimat und integrierten militärische Traditionen und Prinzipien in der Aus- und Fortbildung,²⁶⁵ was u. a. zu dem o. b. beschriebenen Selbstbild der Polizei beitrug.

Die im Entstehen begriffene Polizei sah sich somit gewaltigen Herausforderungen ausgesetzt. Sie musste sich mit den Kriegs- und Altlasten eines totalitären Systems und ihrer eigenen Neuausrichtung und Neuorganisation auseinandersetzen. Diese Aufgabe an sich ist schon schwierig genug; die Polizei musste aber nun auch den eigenen Bediensteten die *neuen* fundamentalen Prinzipien des Grundrechtsschutzes, der Grundrechtsbeschränkung nach rechtsstaatlichen Normen sowie ein normiertes Demokratieverständnis vermitteln. Form und Inhalt dieser politischen Bildung hätte als ein Hauptfach in die Polizeiausbildung eingehen müssen. Der praktischen Umsetzung in jener Zeit waren allerdings Grenzen gesetzt. Zwar wurde mit dem Fach *Staatsbürgerkunde* in der Polizeiausbildung versucht, diesem Anspruch gerecht zu werden. *Schulte* bescheinigt diesen Bemühungen jedoch das Fehlen einer Funktionsbestimmung, die über den Grundkonsens hinausgeht, was für eine demokratische Polizei unverzichtbar sei.²⁶⁶ Auf Lehrpläne für den Unterricht zur politischen Bildung sei zwar in Arbeitstagungen am Polizei-Institut-Hiltrup methodisch-didaktisch eingegangen worden; zu hinterfragen sei dabei allerdings, ob das zur Vermittlung zuständige Lehrpersonal – Polizeifachlehrer – über die hierfür notwendige umfassende inhaltliche und methodische Qualifikation und Vorbildung verfügt habe.²⁶⁷ In diesem Zusammenhang sieht *Schulte* unter Verweis auf *Leßmann* den Beweis, dass dem nicht so war, zumal zeitgenössische Quellen von Mängeln im Unterrichtsfach *Staatsbürgerkunde* berichten. Er hinterfragt sogar, ob eine solch anspruchsvolle Aufgabe und Zielsetzung durch „pädagogische Laien“²⁶⁸ überhaupt ansatzweise zu leisten war.²⁶⁹

Die studentischen Proteste 1968 und die terroristischen Aktionen der so genannten RAF, waren auch Ausdruck einer sich veränderten deutschen Gesellschaft. Diese veränderten Bedingungen führten auch in der Polizei zu Be-

²⁶⁴ Vgl. Gross/Frevel/Dams 2008, S. 291; auch Schulte 2003, S. 96 f.

²⁶⁵ Vgl. Schulte 2003, S. 99; Vgl. auch Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 134 f.

²⁶⁶ Ebd., S. 11.

²⁶⁷ Ebd., S. 98 f.

²⁶⁸ Ebd.

²⁶⁹ Ebd.; auch Leßmann 1989, S. 136.

ginn der 1970er Jahre zu Anpassungsprozessen. Innerhalb der Polizei wurde über das eigene Selbstverständnis diskutiert und festgelegt, dass man sich bei politischen Protesten mehr an den Intentionen und Werten des GG orientieren muss. Zudem wurden die polizeilichen Handlungsmöglichkeiten um deeskalierende Einsatzmodelle erweitert. Im Speziellen führten die Diskussionen zu einer Neubewertung der Versammlungsfreiheit nach Art. 8 GG. Diese positive Entwicklung hin zu einer demokratischen Gesellschaft wurde allerdings ab Mitte der 1970er Jahre nicht weiter verfolgt.²⁷⁰ Trotzdem sind die ebenfalls ab 1970 in die Polizeiaus- und Fortbildung eingeführten sozialwissenschaftlichen Lerninhalte festgeschrieben worden und führten, parallel zur mittlerweile institutionalisierten Staatsbürgerkunde, in eine andere, bessere Qualität der politischen Bildung innerhalb der polizeilichen Ausbildung. Die soziologischen und psychologischen Unterrichtseinheiten wurden zwar nicht in einem kontinuierlichen Prozess innerhalb der Polizei unterrichtet, sie trugen aber zu einer Reform des polizeilichen Berufsbildes ab Mitte der 1970er Jahre bei.²⁷¹

II. Polizei in der Gegenwart

Vor diesem Hintergrund ist es nur allzu verständlich, wenn *Haselow et al.* feststellen, dass sich die Entwicklung der Länderpolizeien in der BRD als polizeilicher Weg stetiger Demokratisierungs- und Rollenfindungsprozesse in einer Gesellschaft darstellt, welche sich zunehmend hin zur Demokratie, Rechts- und Sozialstaatlichkeit entwickelt.²⁷²

„Die Bundesrepublik Deutschland unterliegt wie alle modernen westlichen Gesellschaften dynamischen sozio-ökonomischen Veränderungsprozessen, deren innergesellschaftliches Konfliktpotential regelmäßig größere Protestbewegungen hervorruft. Da mit diesem Wandel nicht nur neue Hoffnungen [...], sondern auch neue Risiken und Gefahren entstehen [...] wird dies von vielen Menschen in gleicher Weise als Bedrohung ihrer Sicherheit empfunden. Objektive Notwendigkeiten und subjektive Sicherheitsgefühle lösen folgerichtig die Erwartung aus, dass der Staat die sich so weiterentwickelnden und umfangreicher werdenden Sicherheitsbedürfnisse befriedigt. Daraus resultierende neue Eingriffsrechte und Normierungen – bei immer komplexer werdenden Konflikt-

²⁷⁰ Vgl. Schulte 2003, S. 226 f.

²⁷¹ Ebd., S. 403.

²⁷² Vgl. Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 142; auch Kniesel 1996, S. 6.

feldern und für alle Seiten erschwerter Orientierung – lassen den Balanceakt zwischen menschlichen Grundbedürfnissen nach Freiheit und Sicherheit nicht einfacher werden und gefährden das darin zum Ausdruck kommende verletzlich Gleichgewicht liberaler Rechtsstaatlichkeit.“²⁷³

Als ein Meilenstein der Rechtsprechung wird in diesem Zusammenhang der *Brockdorf-Beschluss* des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1985 angesehen. Darin wurde die Polizei erstmalig auf ihre wichtige demokratieangemessene Rolle bei Versammlungen und Demonstrationen festgelegt. Anhand von eindeutigen Kriterien ist die Polizei dabei auf eine grundsätzlich versammlungsfreundliche Position festgelegt.²⁷⁴ Notwendig geworden war dies durch die gesellschaftlichen Veränderungen, welche sich seit den weiter o. b. 1968er Protesten in der Zivilgesellschaft etablierten. Als Beispiele sind Großdemonstrationen in Kalkar, Bonn, Wackersdorf, Frankfurt (Startbahn West) und Berlin anzuführen, bei denen die nordrhein-westfälische Polizei auch andere Länderpolizeien unterstützte und in deren Verlauf es zu gewalttätigen Verläufen kam, bei welchen sich die Polizei dem Vorwurf rechtswidrigen Verhaltens ausgesetzt sah. Dieses wurde höchstrichterlich durch den *Brockdorf-Beschluss* bestätigt. Als Folge dieser Entwicklungen „[...] gewinnt die psychologische Dimension [...] der polizeilichen Lagebeurteilung eine bislang nie bekannte Gewichtung.“²⁷⁵ Ein weiteres Beispiel für die fortschreitende Demokratisierung und Verrechtlichung der Polizei ist die Öffnung des Polizeidienstes für Frauen im Jahr 1982. Nachweislich – auch wenn Untersuchungen zu diesem Themenkomplex ambivalent sind – mäßigten sich die Umgangsformen im Innen- und Außenverhältnis, nachdem sich Frauen in dem Polizeiberuf behaupteten.²⁷⁶

In den 1990er Jahren sah sich die Polizei ähnlich großen Herausforderungen gegenüber, wie diese auch bei ihrem *Wiederaufbau* nach 1945 zu verzeichnen waren. Sie leistete einerseits nach dem Ende des *Kalten Krieges*, welcher mit dem Zusammenbruch des *Ostblocks* einherging und in die Vereinigung der BRD und der DDR mündete, in den neuen Bundesländern Hilfe zum Aufbau der dortigen Länderpolizeien²⁷⁷ (NRW in Brandenburg). Andererseits beschäftigte sie sich mit ihrer Neuorganisation, die zu grundlegenden Verände-

²⁷³ Schulte 2003, S. 13.

²⁷⁴ Vgl. Ebd., S. 228; auch Gross/Frevel/Dams 2008, S. 293.

²⁷⁵ Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 145.

²⁷⁶ Vgl. Gross/Frevel/Dams 2008, S. 293.

²⁷⁷ Vgl. Glossar: Vertrag über die Herstellung der Einheit Deutschlands und der Deutschen Demokratischen Republik (Auszug des Kap. V).

rungen wie der Aufhebung des Spartendenkens zwischen *Schutz-* und *Kriminalpolizei* und zur Einführung von Steuerungselementen aus der Wirtschaft führte und so zu einem neuen ökonomischen Bewusstsein innerhalb der Polizei beitrug. Gerade diese Elemente waren es, die viele Mitarbeiter mit Skepsis auf die Umsetzung der Neuorganisation blicken ließen. In den neuen Bundesländern war die Polizei mit ihren Bemühungen, die Länderpolizeien nach westdeutschem Vorbild aufzubauen, mit pädagogisch-soziologischen Aspekten konfrontiert. Hier galt es, die Personalentwicklung und damit die Vergangenheitsbewältigung der ehemaligen DDR und ihrer *Volkspolizei* – die politisch vom alten SED-Regime instrumentalisiert war – voranzutreiben. Das Ergebnis lässt sich heute, zwei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung, in den demokratischen und rechtsstaatlich agierenden neuen Länderpolizeien eindrucksvoll nachvollziehen. Obwohl diese Aufbauarbeit – parallel zu den allgemein anfallenden Arbeiten – die Polizei an ihre Belastungsgrenzen heranführte, schaffte sie es, sich bis zum Anfang des neuen Jahrtausends bürgerorientierter auszurichten.²⁷⁸ Trotzdem existieren in den Polizeiorganisationen immer noch partiell paramilitärische Strukturen fort.²⁷⁹

Neben diesen Betätigungsfeldern musste sich die Polizei mit einer Welle rechtsradikaler Gewalt in der gesamten BRD auseinandersetzen. 1991 wurde ein sprunghafter Anstieg fremdenfeindlicher Straftaten registriert, der sich 1992 nochmals um weitere 6000 Straftaten erhöhte. Die Öffentlichkeit entsetzte besonders die Tatsache, dass rassistische und/oder xenophobische Motive hauptverantwortlich für diese Taten waren, zunehmend aber auch gesellschaftliche Phänomene hierfür als ursächlich genannt wurden. Allen voran sind regionale Probleme, Konflikte in den Tatortkommunen, Ängste vor neuen Konkurrenten um Arbeitsplätze und staatliche Transferzahlungen zu benennen. Im Speziellen geht es aber auch um kulturelle *Definitionsmächte* und *internalisiertes Alltagswissen*. Rechtsextremes Gedankengut rückte damit erstmals nach Ende des nationalsozialistischen Faschismus vom äußeren Randbereich, ein gutes Stück weiter hinein in die Mitte der Gesellschaft.²⁸⁰

Die Polizei wurde in zweierlei Weise von diesen Straftaten betroffen. Zum einen musste sie diese natürlich verfolgen, „[Z]um anderen kommt es [...]

²⁷⁸ Vgl. Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 143-147; auch Gross/Frevel/Dams 2008, S. 294; und Schulte 2003, S. 244-256.

²⁷⁹ Vgl. Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 147.

²⁸⁰ Vgl. Schulte 2000, S. 237 f., auch Willems 1993, S. 98 f.

vermehrt zu Übergriffen und fremdenfeindlichen Straftaten von Polizeibeamten.“²⁸¹ Inwieweit der Umgang mit dieser ambivalenten Situation der Polizei Schwierigkeiten bereitet(e) wird im folgenden Kapitel D.III. näher erläutert.

Zu Beginn des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts waren die vorgeannten Veränderungen sowie die polizeiliche Neuorganisation nahezu bewältigt. Die aufwändige Auseinandersetzung der Polizei mit ihrer Organisationsstruktur stellt sich allerdings auch als Problem dar. Die Polizei in NRW und alle anderen Länderpolizeien erfahren zwar von der Gesellschaft eine beachtliche Akzeptanz und Vertrauen, was wiederum von rechtsstaatlichem Verständnis und Demokratietreue innerhalb der Polizei zeugt.²⁸² Trotzdem beförderte ihre Neuorganisation durch die Verknüpfung inkompatibler Komponenten wie betriebswirtschaftliche Prämissen gewinnorientierter Unternehmensphilosophien und der aus soziologischer Sicht institutionalisierten Garant der Rechtsstaatlichkeit²⁸³ sowie eine asymmetrische Verschiebung zugunsten der Leistungs- und Effizienzorientierung. Eine solche Asymmetrie kann schlimmstenfalls in eine den Menschen als Ressource wahrnehmende Grundeinstellung münden.²⁸⁴

Neben diesen Veränderungen sah und sieht sich die Polizei internationalisierten und organisierten Verbrechen sowie dem Terrorismus ausgesetzt, wodurch sich auch der Sicherheitsbegriff und das Sicherheitsbedürfnis der Gesellschaft drastisch veränderten. Die Anschläge auf das World-Trade-Center in New York 2001, die Bombenanschläge in Madrid 2004 und in London 2005 zeugen davon. Die Bekämpfung des international organisierten Verbrechens wird sowohl vom deutschen Auswärtigen Amt als auch von den UN als neue große Herausforderung für die Staatengemeinde angesehen. Die bereits beschriebene Globalisierung und Europäisierung,²⁸⁵ die von den Entwicklungen in der Kommunikationstechnologie befeuert wurden und werden, sind als mit verursachende Quellen ausgemacht. Sie bringen neue Formen der Straftaten wie: *Internet-, Hightech- oder Cyber-Crimes/Verbrechen* hervor. Der organisierten Kriminalität wird schlechthin ein Bedrohungspotential für die öffentliche Sicherheit als auch die Stabilität von jungen Staaten attestiert. Besonders solche mit

²⁸¹ Schulte 2000, S. 229.

²⁸² Vgl. Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 146.

²⁸³ Vgl. Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 147.

²⁸⁴ Vgl. Haselow/Noethen/Weinhauer 2000, S. 146 f.; auch Savelsberg 1995, S. 91.

²⁸⁵ Vgl. Kapitel B. II. und III.

schwachen oder korrupten Verwaltungsstrukturen sind durch die organisierte Kriminalität gefährdet.²⁸⁶ Diskussionen um den sog. *internationalen Terrorismus*, verstärkten die schon zuvor eingesetzten repressiven und restriktiven Tendenzen in der Kriminalpolitik. Sicherheit geht seit diesem Zeitpunkt deutlich vor Freiheit – auch in den Augen vieler Bürger, die gegen eine absolute Kontrolle kaum noch etwas einzuwenden haben.²⁸⁷ Die internationalen Einflüsse – speziell die der Europäischen Union – erfordern z. B. ein Umdenken bei deutschen Rechtstraditionen wie der Differenzierung zwischen Prävention und Repression und verschieben sich vom einfachen Tatverdacht zum vorverlagerten Verdacht, so dass Eingriffsmaßnahmen zu Lasten von Freiheitsrechten schon vorzeitig möglich werden.²⁸⁸

III. Stärken und Entwicklungsnotwendigkeiten der Polizei

Obwohl der vorangestellte geschichtliche Exkurs nur eine verkürzte Darstellung der polizeilichen Entwicklung beinhaltet, wird dennoch deutlich, wie außerordentlich positiv die Veränderung der Polizei hinsichtlich ihrer rechtsstaatlichen und demokratischen Ausrichtung ist. Dieses Faktum muss hervorgehoben werden, vergegenwärtigt man sich die widrigen Bedingungen in Form von traditionellen Verflechtungen und daraus resultierendem internalisiertem Militarismus, Nationalismus sowie Obrigkeitsdenken, denen die Polizei ausgesetzt war. Dass sich diese Metamorphose als langer Prozess darstellte aber auch durch die gesellschaftliche Entwicklung beeinflusst wurde, ist ebenso unstrittig. Allerdings müssen die polizeilichen Bemühungen, den rechtsstaatlich-demokratischen Wandel ohne resp. mit unzureichender Hilfe von akademisch geschultem Personal zu bewerkstelligen, für den Prozess als nicht förderlich angesehen werden.²⁸⁹ Problematisiert werden soll aber insbesondere die Tatsache, dass sich das operative Personal – gerade wegen ihres gesetzlichen Auftrages, das staatliche Gewaltmonopol zu vertreten und zu verkörpern – alltäglich mit den Instrumentarien von Macht und Gewalt auseinandersetzen muss.²⁹⁰ Die o. b. Zunahme fremdenfeindlicher Straftaten zu Beginn der 1990er Jahre macht es

²⁸⁶ Vgl. Auswärtiges Amt 2011; http://www.auswaertigesamt.de/DE/Aussenpolitik/GlobaleFragen/TerrorismusOK/OK-Drogen/OK_node.html, letzter Zugriff, 31.10.2011.

²⁸⁷ Feltes 2006, S. 162.

²⁸⁸ Birsach, 2008, S. 31.

²⁸⁹ Vgl. Haselow 2000 und Kniessel 1996; zudem Kapitel D. I. 4. und D.II.

²⁹⁰ Vgl. Schweer/Strasser/Zdun 2008, S. 7 f.

notwendig, dieses Phänomen genauer zu betrachten, um Erklärungsansätze zu generieren, die auf die Gründe hinweisen, weshalb Polizeibeamte vermehrt auch als Täter in Erscheinung treten.

Schulte identifiziert im polizeilichen Umgang mit der Thematik *Fremdenfeindlichkeit* und *Rechtsextremismus* zwei defizitäre Handlungsebenen. Zunächst beschreibt er bestehende Defizite des polizeilichen Selbstverständnisses in einer demokratischen Gesellschaft sowie einen undifferenzierten Umgang mit Begriffen wie: *Leitbild*, *Berufsbild*, *Polizeikultur*, etc. Darüber hinaus erkennt er Defizite in der Kommunikation. So wüssten viele Polizeibeamte genau, was die Öffentlichkeit von ihnen in Bezug auf Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus erwartet und demzufolge änderten oder passten sie ihre Kommunikation – je nach Adressat – an das sozial Erwünschte an.²⁹¹

Die darin liegende Ambivalenz beschreibt gleichzeitig die Komplexität und Schwierigkeit, normabweichendes Verhalten von Polizeibeamten überhaupt festzustellen. Genau hier setzt die *Duisburger Studie* von *Schweer/Strasser/Zdun* aus den Jahren 2001 bis 2004 an. Sie erforschten die grundlegenden Problem- und Konfliktherde, denen Polizeibeamte in ihrem Dienst ausgesetzt sind bzw. die sie durch ihr Alltagswissen selbst erzeugen. Ihr Entwurf und Erklärungsmodell des polizeilichen Alltags beschreiben sie anhand der *Polizeikultur* und ihrer Protagonisten. Dabei unterscheiden sie: *street cops* und *management cops*. Den operativen Polizeikräften – *street cops* – sprechen sie dabei vier Ordnungsmerkmale zu: *Jäger* = Einsatztrupps; *Regulatoren* = Angehörige des Wach- und Wechseldienstes; *Sammler* = Angehörige von Kriminalkommissariaten; *Krieger* = Angehörige der Spezialeinheiten wie bspw. Spezialeinsatzkommandos (*SEK*). Das Verhalten der *street cops* sei dabei an *subkulturellen Handlungsmustern* orientiert und hänge von den Handlungsalternativen ab, welche den operativen Kräften „auf der Straße“ zur Verfügung stünden, so die Verfasser. Diese Handlungsalternativen entsprächen nicht immer den Leitbildern und Handlungsanweisungen, die durch die *management cops* – also von institutioneller Seite und der Öffentlichkeit – erwartet resp. gewünscht werden. Die subkulturellen Verhaltensweisen der *street cops* werden dabei als Handlungen im *second code* und das der *management cops* als *first code* bezeichnet, was, wie die Autoren feststellen, dem Erklärungsmodell von *Behr*

²⁹¹ Vgl. Schulte 2000, S. 391 f.

(2000) entspricht.²⁹²

Behr (2008) identifiziert polizeiliche Handlungsmuster anhand der polizeilichen Orientierung nach den Kriterien *Legitimität, Konformität und Pragmatismus*. Für ihn entsprechen diese Kriterien auch gleichzeitig dem *sozialen Handeln* aus soziologischer Erkenntnisperspektive, nämlich auf den Ebenen der *Makro-, Meso- und Mikroebene*. Dabei stellt die *Makroebene* die der Institution von *Sicherheit und Ordnung*, die *Mesoebene* jene durch die Organisation vertretenen Normen und die *Mikroebene* die des individuellen Handelns dar. Auf der *Makroebene* richten sich die Handlungen der *street cops* nach ethischen Grundsätzen von Legalität und Legitimität aus, wobei legales und legitimes Handeln voneinander abweichen kann. Auf der *Mesoebene* wird sich nach dem Bürokratischen und damit dem Anspruch der Rechtmäßigkeit des Verfahrens ausgerichtet. Sollte *Legalität* und *Legitimität* in Einklang zu bringen sein, richten die *street cops* ihr *soziales Handeln* nach beiden Ebenen aus. Treten allerdings zwischen *Legalität* und *Legitimität* Divergenzen auf, orientiert sich ihr *soziales Handeln* eher an ihren *subkulturellen präformierten* Gerechtigkeitsempfindungen.

Ein weiteres Problem taucht dann auf, wenn Polizeibeamte unterschiedlicher Ansicht sind, nach welcher Ebene sich ihr *soziales Handeln* in einer konkreten Situation zu richten hat. Dem *Legalitätsprinzip* gemäß § 163 StPO unterworfen, sind sie eigentlich dazu verpflichtet, jeden Anfangsverdacht einer strafbaren Handlung zu erforschen. Realistisch betrachtet, lässt sich dieser gesetzliche Anspruch in der Alltagsorganisation aber nicht erfüllen, wodurch die Polizeibeamten dem Risiko der eigenen Straffälligkeit – der *Strafvereitelung im Amt* – ausgesetzt sind.

Andersherum gilt, dass Polizeibeamte strafprozessual erst dann tätig werden dürfen, wenn sich deviantes Verhalten unter Straftatbestände subsumieren lässt. Das bedeutet, der Polizeibeamte muss sich sicher sein, dass das, was er gesehen hat, eine Ordnungswidrigkeit, Vergehen oder Verbrechen oder vielleicht doch nur irrelevant, weil grober Unfug am Werke gewesen ist. Mittels *Nachdefinieren der Wirklichkeit* lässt sich dieses Dilemma aber lösen. Das gleiche gilt, wenn ein Konflikt zwischen zwei oder mehreren Polizeibeamten besteht, weil eine unrechtmäßige Maßnahme getroffen wurde und/oder eine über-

²⁹² Vgl. Schweer/Strasser/Zdun 2008, S.14-19; auch Behr 2008, S. 25.

zogene Handlung gegen eine Person stattgefunden hat.²⁹³ Das Dilemma der *management cops* ist hierbei einerseits, den *second code* zu kennen und ihn ertragen zu müssen, mitunter diesen sogar zu erwarten, um einen „Kollaps“ des Polizeiapparates zu vermeiden; andererseits aber die Tatsache, diesen *first code* nach innen und nach außen zu jederzeit konsequent vertreten zu müssen.

Im Hinblick auf den Umgang der *street cops* mit ethnischen Minderheiten oder sozialen Randgruppen, stellt sich nach dem zuvor Beschriebenen die Frage nach der polizeilichen Wirklichkeit.

In ihrer *Duisburger Studie* fanden *Schweer/Strasser/Zdun* heraus, dass 83,7% der Befragten die Ansicht vertraten, „der Drogenmarkt würde durch Ausländer beherrscht, und 78,0% meinten, es sei kein Vorurteil, dass rumänische Zigeuner Wohnungseinbrüche, Trick- und Taschendiebstähle begingen und strafunmündige Kinder zu Einbrechern abrichten. Zwei Drittel der Polizisten vertraten überdies die Auffassung, dass die in Deutschland lebenden Ausländer häufiger Straftaten verübten, als Deutsche und Sprachschwierigkeiten ausländischer Tatverdächtiger meist nur vorgetäuscht seien. Jeder vierte Beamte war der Ansicht, dass fast alle Russen Alkoholiker seien [...]“.²⁹⁴ Bei einer solchen *Konstruktion von Wirklichkeit* liegt es geradezu auf der Hand, „[...] dass negative Erlebnisse in „Einsatzsituationen, welche die Polizeibeamten mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialen Randgruppen erleben [...], als persönlichkeitspezifische Merkmale interpretiert und auf die Gruppe übertragen werden.“²⁹⁵

Durch die Befragungen von Asylbewerbern im Rahmen der Studie wurde ein weiteres Phänomen festgestellt. Die Asylbewerber gaben einheitlich an, der Duisburger Polizei zu vertrauen und bewerteten deren Arbeit positiv. Im Gegensatz dazu fiel die Bewertung der Polizei aus ihren Heimatländern negativ aus. Trotzdem stellten insbesondere die schwarzafrikanischen Asylbewerber fest, dass sie ungleich öfter Polizeikontrollen unterlägen, als andere Asylbewerber. Sie bewerteten dieses Verhalten trotz der allgemeinen positiven Bewertung der Polizei als rassistisch und damit diskriminierend. Allen Asylbewerbern gemein war zudem die Feststellung, dass ihrer Wahrnehmung nach Polizeibeamtinnen in der Interaktion strenger als ihre männlichen Kollegen seien. Als Erklärung

²⁹³ Behr 2008, S. 201 ff.

²⁹⁴ *Schweer/Strasser/Zdun* 2008, S. 20.

²⁹⁵ Ebd., S. 21.

hierfür äußerten die Befragten die Vermutung, dass Frauen sich im Polizeiberuf stärker behaupten müssen.²⁹⁶

In Bezug auf die weiter oben gemachten Ausführungen zur Wissensentstehung²⁹⁷ und dem Vorgenannten wird so nachvollziehbar, dass sich die aus realen Alltagserfahrungen speisende *konstruierte Wirklichkeit* der Polizei als problematisch anzusehen ist.²⁹⁸ „Vorurteile sind das Resultat polizeilicher Alltagserfahrungen und polizeiinterner Sozialisation. Sie sind jedoch keine pathologischen Erscheinungen, sondern wie Kriminalität 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[.]“²⁹⁹, wie u. a. die Befragung der schwarzafrikanischen Asylbewerber in Duisburg zutage förderte. Polizeibeamte sind Repräsentanten des Staates, was dann problematisch wird, wenn ihre Handlungen von Minderheiten oder Randgruppen als tendenziell ausgrenzend, diskriminierend oder als einfach *nur* unterschiedlich im Vergleich zu anderen wahrgenommen wird.

Die Polizei ist ein Organ der deutschen Rechtspflege und befasst sich naturgemäß mit gesellschaftlichen Lebensbereichen, die kulturelle Divergenz und Fremdheitserfahrungen widerspiegeln und die darüber hinaus durchaus belastend und angsteinflößend sein können. Genau in diesen Bereichen eben keine Unterschiede resp. genau den richtigen Unterschied zu machen, entspricht der Bedeutung eines funktionierenden Rechtsstaates und seiner Repräsentanten – den Polizeibeamten. Bei der Komplexität der bis hierhin beschriebenen Zusammenhänge von dem *Entstehen von Alltagswissen*, der *Konstruktion von Wirklichkeit*, dem *Vorhandensein von Stereotypen* und *ihrer wechselseitiger Bedingung der eigenen Handlungen*, stellt sich die Frage wie mit diesen umzugehen ist. Die Bedeutung der Sache nimmt jeden Polizeibeamten in die Pflicht, sich dem Zusammenspiel der mannigfachen Faktoren und der daraus resultierenden Komplexität der Thematik jederzeit bewusst zu sein. Dazu ist aber notwendig, die Zusammenhänge zu erkennen, um sie später anwenden zu können. Ein wichtiger Schritt hierzu könnte die institutionelle Deklaration und Darstellung der Unterschiede zwischen der bürokratischen Institution (*Mana-*

²⁹⁶ Ebd., S. 74.

²⁹⁷ Vgl. Kapitel C.

²⁹⁸ Vgl. Schweer/Zdun 2006, S. 78; auch Schweer/Strasser/Zdun 2008, S.20.

²⁹⁹ Schweer/Zdun 2006, S. 86.

gerkultur) und der operativen Ebene (*Polizistenkultur*) sein.³⁰⁰

Wo und wie die Polizeibeamten den Umgang mit Macht resp. Gewalt³⁰¹ sowie die Anwendung der Verhältnismäßigkeit der Mittel erlernen, ist ein weiterer Punkt, den es vor dem o. g. abzuheben gilt, bevor im folgenden Abschnitt der polizeiliche Umgang mit *IKK* angesprochen wird. „Polizisten lernen praktisches Handeln in konkreten Situationen [...]“, was „[...] mit dem Theorie-Praxisverhältnis in der Polizei zu wenig berücksichtigt [...]“ wird, „[...] gerade wenn es um die Frage nach einer ‚guten‘ Polizeiarbeit geht.“³⁰² Natürlich werden zunächst die Möglichkeiten und Grenzen polizeilicher Macht- und Gewaltausübung in den theoretischen Studienfächern (Strafrecht, Strafprozessrecht, Eingriffsrecht, Verwaltungsrecht und neuerdings auch im Verhaltenstraining, pp.) auf das Genaueste vermittelt. Hierbei wechseln sich Dozenten und Trainer/Fachlehrer ab. Wie aber der Übergang von der verbalen Kommunikation zur tatsächlichen Gewaltanwendung zu bewerkstelligen ist, das vermittelt der *Tutor* während der Ausbildung in einem Behördenpraktikum und somit im *Echtbetrieb*. Der Erfolg dieses Praktikums hängt allerdings erheblich von der Qualifikation und der Motivation des *Tutors* ab. Ganz sicher handelt es sich aber bei diesem Lernschritt nicht nur um *trockene* Theorie. Trotzdem kann dieses sensible Thema vor dem Hintergrund, dass selbst die meisten Vorgesetzten nach einer Anwendung von Gewalt seitens ihrer Mitarbeiter keine Detailkenntnisse erlangen wollen, gar nicht genug hervorgehoben werden. Bei diesen besteht überwiegend Konsens darüber, dass jene Mittel, die unter der Voraussetzung, dass sie beherrscht und in der Praxis gut angewendet werden, nicht immer jene sind, die rechtlich unbedenklich resp. verhältnismäßig sind.³⁰³

IV. Interkulturelle Kompetenz als Lösungsstrategie

Unter *IKK* ist, wie bereits erwähnt,³⁰⁴ ein Spektrum an *kognitiven*, *affektiven* und *pragmatisch-kommunikativen Kompetenzen* zu verstehen.³⁰⁵ *Haselow* und *Schümchen* beschreiben diese wie folgt: Bei der *IKK* handelt es sich um ein erfolgreiches Kommunizieren zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen,

³⁰⁰ Schweer/Zdun 2006, S. 86.

³⁰¹ Rechtlich wird die Gewaltausübung von Polizeivollzugsbeamten als unmittelbarer Zwang gegen Personen oder Sachen qualifiziert.

³⁰² Vgl. Schweer/Zdun 2006, S. 16; und Behr 2008, S. 19 f.

³⁰³ Vgl. Schweer/Strasser/Zdun 2008, S. 79.

³⁰⁴ Vgl. Kapitel C. I. 2.

³⁰⁵ Vgl. Ertl/Gymnich 2010, S. 11-14.

wodurch die Kommunikation über die normal üblichen sozialen Handlungskompetenzen hinausgeht und deshalb einer Anpassung bedarf. Die üblichen Handlungskonzepte, welche durch das Erfassen der *verbalen* Botschaft mit Hilfe von *non-verbalen* Signalen interpretiert werden, können in der interkulturellen Kommunikation nur mit Hilfe von *universellen Kommunikationssignalen* beherrscht und eingesetzt werden. Kommunikation ist ihrer Meinung nach der Schlüssel für die menschliche „Orientierung – ohne die keine Lebensprozesse denkbar sind[.]“³⁰⁶ Sie dienen auch der Bedürfnisbefriedigung.³⁰⁷ Im Umkehrschluss beinhaltet dieses, dass dort, wo körperliche Gewalt zwischen Personen angewendet wird, zuvor die Kommunikation versagt hat.³⁰⁸ Die Wahrscheinlichkeit, dass Kommunikation versagt, wird im *interkulturellen Zusammenhang* umso wahrscheinlicher, weil unbekannte resp. unverständliche „Signale/Hinweise/Zeichen“ mit dieser Form der Kommunikation einhergehen. Auf Seiten der Polizei bedeutet dies die Notwendigkeit niemals *sprachlos* zu werden bzw. die verbale Kommunikation nicht abreißen zu lassen, um eben nicht zur Durchsetzung des staatlichen Rechtsanspruches Gewalt anwenden zu müssen.

Dieser Anspruch ist natürlich nicht nur von den agierenden Polizeibeamten abhängig, sondern auch von dem polizeilichen Gegenüber und von weiteren situativen Elementen der jeweiligen Szenarien. Allerdings muss zugestanden werden, dass die Situation ausschlaggebend von Profis und gleichzeitig Vertretern des Staates – den Polizeibeamten – gestaltet wird/werden muss. Diese können aber auch nur im Rahmen ihrer eigenen Möglichkeiten handeln. Die professionellen Fähigkeiten hierfür erlernen und verbessern Polizeibeamte während ihrer Aus- und Fortbildung und bekommen so, neben ihren bis dahin erworbenen Fähigkeiten und Einsichten durch ihre individuelle Sozialisation, weiteres Rüstzeug mit auf den Weg in ihren Berufsalltag. Damit obliegt es den Ausbildungs- und Fortbildungsträgern der Polizei, dieses Rüstzeug, angepasst an die gesellschaftliche Realität, ihren *Polizeischülern* zu vermitteln.

Wie bereits in dieser Arbeit nachgewiesen, hat sich Deutschland seit dem Ende des II. Weltkrieges zu einer *Einwanderungsgesellschaft*³⁰⁹ entwickelt, in der mannigfaltige *Kulturen* neben- und miteinander leben. Ebenfalls erwähnt

³⁰⁶ Haselow/Schümchen 2005, S. 9.

³⁰⁷ Vgl. ebd.

³⁰⁸ Dieser Vergleich gilt sowohl für Situationen, die sich im „Kleinen“ zwischen Personen abspielt, als auch im „Großen“, wenn Gruppen und oder ganze Gesellschaften (um nicht von Kulturen zu sprechen) involviert sind.

³⁰⁹ Vgl. Schulz 2011, S. 18; auch Eggers/Tannenbergs 2011, S. 1.

ist die Situation, die in einigen Stadtgesellschaften mit ca. 25% Migrationsanteil an der Bevölkerung – wobei der prozentuale Anteil der unter 40-jährigen sogar teilweise bei bis zu 50%³¹⁰ – vorherrscht.³¹¹ Diese Entwicklung legt nahe, dass sich die Polizei in ihren Konzeptionen auf diese veränderten Realitäten, die noch vor gut zehn Jahren von der Politik geleugnet wurden³¹² einstellt und *IKK* in ihre Konzeption einfließen lässt. Unter Berufung auf die Entwicklung der 1990er Jahre, die hier bereits mehrfach angesprochen wurde, erklärt *Leiprecht* 2002, dass durch den Anstieg von Straftaten mit politischen und/oder rassistischen Hintergründen die Ministerien und Behörden unter Handlungsdruck gerieten. Auch seitens der Polizei hatten sich diese Straftaten gehäuft. Hierauf wurde mittels Initiativen zur Verbesserungen der *IKK* reagiert, bei denen Erfahrungen aus Großbritannien und den Niederlande als Vorlage zur Entwicklung neuer Ideen und Projekten zur Verbesserung der *IKK* dienten. Allerdings griffen diese Versuche, *IKK* im Berufsalltag der Polizei zu etablieren und zu verbessern, auf schlichte, untaugliche Modelle zurück, die das *Schubladendenken* unterstützen, weil sie die Individualität ausblendeten.³¹³

Ob und wie sich die Vermittlung von *IKK* zurzeit in der Polizei darstellt, wird in der nachfolgenden Bestandserhebung dargestellt.

1. Aus- und Fortbildung im Bereich interkulturelle Kompetenz

Wie bereits erwähnt, wird mit dieser Arbeit versucht, den Stellenwert von *IKK* zu beleuchten, den ihr die Polizei beimisst. Deshalb folgt hier die Darstellung jener Verfahrensweisen, wie *IKK* in der polizeilichen Aus- und Fortbildung vermittelt wird. Dargestellt werden alle Träger der Aus- und Fortbildungsseite. Hierbei handelt es sich um die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Landes NRW (FHöV NRW), das Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP NRW) und die einzelnen Kreispolizeibehörden (KPB), die im Rahmen von Praktika die Studierenden der Fachhochschule während ihres Studiums begleiten.³¹⁴

³¹⁰ Vgl. Kapitel B. I.

³¹¹ Vgl. auch Brig 2003, S. 13; auch Ahlhaus 2011, S. 8.

³¹² Vgl. Tibi 2001, S. 23-26, auch Kapitel B.

³¹³ Vgl. Leiprecht 2002, S. 83

³¹⁴ Vgl. FHöV NRW 2011, <http://www.fhoev.nrw.de/hochschulstandorte.html>, letzter Zugriff: 09.11.2011, auch § 10 der Verordnung über die Ausbildung und die II. Fachprüfung für den Laufbahnabschnitt II (Bachelor) der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes NordrheinWestfalen (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Laufbahnabschnitt II Bachelor -VAPPol II Bachelor) vom 21. August 2008 i.d.F.v. 19.11.2010.

Die Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster nimmt in diesem Zusammenhang in der Aus- und Fortbildung eine exklusive Stellung ein. Explizit ist diese weder der Aus- noch der Fortbildungsseite zuzuschreiben. An ihr werden nur Personen mit einschlägiger Vorbildung zum Studiengang für den höheren Polizeivollzugsdienst zugelassen. Beispielweise müssen Bewerber aus dem Polizeisektor ausreichende Dienst erfahrung, eine besondere dienstliche Bewährung und ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule des öffentlichen Dienstes vorweisen. Personen, die aus einem anderen Bildungs- und Berufssektor kommen, müssen einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss, die zweite juristische Staatsprüfung oder die Staatsprüfung für den höheren allg. Verwaltungsdienst nachweisen. Letztgenannte werden lediglich in einem Weiterbildungslehrgang der DHPol für die Aufgaben im höheren Polizeivollzugsdienst vorbereitet.³¹⁵ Hierbei handelt es sich demzufolge um einen – im Verhältnis zum übrigen Personalkörper der Polizei – kleinen Personenkreis, der zudem über besondere Qualifikationen verfügt. Zwar wirken sich deren Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf *IKK* ganz besonders auf die zukünftige Entwicklung der Polizei aus, da es sich bei den Angehörigen des höheren Polizeivollzugsdienstes um diejenigen Personen handelt, die Entscheidungen sowohl in ökonomischer, personalpolitischer als auch in inhaltlicher Hinsicht treffen. Für die gegenwärtige Situation der operativen Polizeikräfte – der breiten Masse – entfalten sie aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Tiefenwirkung, so dass die detaillierte Darstellung der Vermittlung von *IKK* an der DHPol für diese Arbeit nebensächlich ist. Trotzdem können in dem anschließenden Zwischenfazit Vergleiche angestellt werden.

1.1 Fachtheoretische Ausbildung

Die Ausbildung richtet sich nach der Verordnung über die Ausbildung und die II. Fachprüfung für den Laufbahnabschnitt II (Bachelor) der Polizeivollzugsbeamten und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Laufbahnabschnitt II Bachelor -VAPPol II Bachelor) vom 21. August 2008 i.d.F.v. 19.11.2010. Sie dauert 3 Jahre³¹⁶ und wird mittels eines Präsenzstudiums an der FHöV NRW, fachpraktischer Ausbil-

³¹⁵ Vgl. DHPol 2011, <http://www.dhpol.de/de/studium/studium.php#a3>, letzter Zugriff: 09.11.2011.

³¹⁶ Vgl. § 11 I VAPPol II Bachelor vom 21. August 2008 i.d.F.v. 19.11.2010.

dungszeiten beim LAFP NRW (Training) und fachpraktischer Ausbildungszeiten bei den KPB (Praxis) durchgeführt.³¹⁷ Die Studieninhalte gliedern sich in Module, die mittels einer oder mehrerer Prüfungen abgeschlossen werden.³¹⁸

Die fachpraktische Zeit während des dreijährigen Studiums dauert insgesamt 14 ½ Monate. Diese praktische Ausbildung wird in mehrere Blöcke unterteilt, die in Form von Trainings – in nicht öffentlichen somit geschützten Räumen/Geländen – beim LAFP NRW, sowie in Form von Praktika in den jeweiligen KPB im normalen Dienstbetrieb – somit öffentlich – abgeleistet werden. Achteinhalb Monate werden auf die Trainings des LAFP NRW und sechs Monate werden auf Praktika in den jeweiligen KPB verwandt.³¹⁹

Die Trainings sind, wie die fachtheoretischen Inhalte an der FHöV, in Module gegliedert, die mittels einer oder mehrerer Prüfungen absolviert werden.³²⁰

Insgesamt gilt es, vier Behördenpraktika zu absolvieren, in denen im realen Dienstbetrieb typische polizeiliche Einsatzanlässe (z. B. Verkehrsunfallaufnahme, Ladendiebstähle, Ruhestörungen) vom Praktikanten unter Beobachtung eines Tutors und Dienstgruppenleiters zu bewältigen und zu lösen sind. Mittels eines sogenannten Leistungsscheins wird die Befähigung nachgewiesen.³²¹

1.1.1 Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) NRW

Die FHöV ist dezentral organisiert und mit sieben Standorten in Bielefeld, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen, Hagen, Köln, Münster im Gebiet NRW vertreten. Seit dem 01.09.2008 werden an diesen Standorten Bachelor-Studienlehrgänge durchgeführt, welche die Diplom-Studiengänge ablösen.³²²

Das Modul *Interkulturelle Kompetenz* wird im Anhang tabellarisch dargestellt. Es umfasst insgesamt 24 Stunden (18 Zeitstunden) und wird in acht Blöcken mit jeweils drei Stunden an der FHöV unterrichtet. Dabei gilt es zu beachten, dass laut Modulplan (s. u.) zwölf von 24 Stunden als *Selbststudium* (Literaturrecherche/-studium bzw. angeleitete Internetrecherche) ausgewiesen sind. In

³¹⁷ Vgl. § 10 I VAPPol II Bachelor vom 21. August 2008 i.d.F.v. 19.11.2010.

³¹⁸ Vgl. § 10 II VAPPol II Bachelor vom 21. August 2008 i.d.F.v. 19.11.2010

³¹⁹ FHöV NRW 2011.

http://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/Top4_StudienverlaufsplanBewerberAufsteigerStand_110222.pdf,
Stand: 22.02.2011, letzter Zugriff: 03.12.2011

³²⁰ Ebd.

³²¹ Ebd.

³²² FHöV NRW 2011, <http://www.fhoev.nrw.de/index.php?id=154>, letzter Zugriff: 09.11.2011.

der Regel findet mit Beginn des Moduls eine Blockveranstaltung pro Kalenderwoche statt, so dass sich das Modul über einen Gesamtzeitraum von acht Wochen erstreckt. In jeder Blockveranstaltung wird ein zuvor festgelegter und didaktisch vorbereiteter Themenschwerpunkt abgehandelt. Um die Qualität im Modul zu sichern, sind alle Dozenten, die dieses Modul unterrichten aufgefordert, mindestens an einer Einführungsfortbildung *IKK* und einer weiteren Fortbildung (mit stärkerem Übungs- und Selbsterfahrungsanteil zum Thema *IKK*) teilzunehmen. An der FHöV NRW gibt es im Bachelor-Studiengang die Lehr-evaluation und die Evaluation bezogen auf den Studiengang, wodurch das Modul *Interkulturelle Kompetenz* eine regelmäßige Evaluation erfährt. Zuständig hierfür ist der Evaluationsbeauftragte. Darüber hinaus wurde bereits im ersten Jahr von der Fachkoordinatorin für *Interkulturelle Kompetenz* an der FHöV NRW eine interne Evaluation über eine Studentenbefragung durchgeführt, die positive Rückmeldungen seitens der Studierenden erbrachte (Fragebogen im Anhang).³²³

Die folgenden Lehr- und Lerninhalte des Moduls werden durch den Modulverlaufsplan benannt:

„Klärung des Kulturverständnisses durch Reflexion der eigenen Kultur: deutsche Kultur und Polizeikultur; Prozesse und Formen der Entstehung eigen- und fremdkultureller Orientierungsmuster: Wahrnehmungen, Stereotypisierungen; Diversität; Bedeutung der Kultur für individuelles und kollektives Handeln und interkulturelle Kommunikation Spannungsfeld kulturelle Normen zu nationalen Strafrechtsnormen -Kritische Prozesse und Interaktionen in polizeilichen Handlungsfeldern und Umgang mit kulturellen Irritationen- interkulturelle Teamarbeit“³²⁴

Die Kompetenzziele, die es nach dem Modulplan zu vermitteln gilt, werden wie folgt beschrieben:

„Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse von Kulturbegriffen und Kulturtheorien, entwickeln Kulturbewusstheit und identifizieren eigene Kulturstandards, verstehen und akzeptieren die Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens, nehmen fremdkulturelle Muster als fremd wahr, ohne

³²³ FHöV NRW 2011, Fachkoordination Modul *IKK*, Vgl. Anhang.

³²⁴ FHöV NRW 2011,

http://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/2011_09_12_PVD_Komplett_EJ_2009_Erl.v.16.08.2011_Senatsitzung_v.14.06.2011.pdf, Stand: 14.06.2011, letzter Zugriff: 17.12.2011.

Vgl. auch Anhang.

sie – positiv oder negativ bewerten zu müssen, nehmen fremdkulturelle Perspektiven respektvoll ein, nachvollziehen die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz für das polizeiliche Handeln.“³²⁵

Neben diesem Modul werden in weiteren Modulen sowohl in den Kompetenzzielen als auch den Lerninhalten interkulturelle Gesichtspunkte angesprochen, die sich wie folgt darstellen:

Soziologie wird in 27 Zeitstunden vermittelt, von denen 22 Stunden als *Selbststudium* ausgewiesen sind. Von vier Kompetenzzielen lautet eines: „Die Studierenden analysieren die Rolle der Polizei und der Polizeibeamten in einer freiheitlichen und interkulturellen Gesellschaft“³²⁶. Von den drei Lerninhalten im Fach *Soziologie* lautet ein Teilinhalt: „Die Polizei der Gesellschaft: [...] die Polizei in einer interkulturellen Gesellschaft“.³²⁷

Im Fach *Psychologie* ist das Verhältnis ähnlich: 26 der 34 Zeitstunden sind als *Selbststudium* ausgewiesen. Von vier Kompetenzzielen lautet eines: „Die Studierenden kennen die Voraussetzungen für kulturübergreifendes effektives polizeiliches Handeln und gestalten berufsbezogene interkulturelle Begegnung sach- und situationsgerecht.“³²⁸ Von sieben Lerninhalten haben zwei einen Bezug zur *Interkulturellen Kompetenz*, wie: „Sozialisation – unter besonderer Berücksichtigung kultureller Aspekte“³²⁹ und „Interkulturelle Kompetenz“³³⁰.

Das Fach *Ethik*, in welchem von 15 Zeitstunden 14 für das *Selbststudium* ausgewiesen werden, ist eines von sechs Kompetenzzielen: „Die Studierenden reflektieren die Anforderungen an ethisches Handeln im Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund.“ Von vier Lerninhalten im Fach *Ethik* lautet ein Inhalt: „Interkulturelle Kompetenz“³³¹.

Die FHöV bietet zudem vier Module zum „Training sozialer Kompetenz“³³² an (TSK 1 u. TSK 2 im ersten Studienjahr sowie TSK 3 u. 4 im dritten Studienjahr). Im TSK 1 und 2 werden pro Training 18 Zeitstunden angegeben, von denen jeweils 7 Stunden dem *Selbststudium* gewidmet sind. In dem Modul TSK 2 sind acht Kompetenzziele angegeben. Ein Ziel wird dort beschrieben mit:

³²⁵ Ebd.

³²⁶ FHöV NRW 2011,

http://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/2011_09_12_PVD_Komplett_EJ_2009_Erl._v._16_08_2011_Senatsitzung_v._14.06.2011.pdf, Stand: 14.06.2011, letzter Zugriff: 17.12.2011.

³²⁷ Ebd.

³²⁸ Ebd.

³²⁹ Ebd.

³³⁰ Ebd.

³³¹ Ebd.

³³² Ebd.

„Die Studierenden fördern den interkulturellen Austausch und das interkulturelle Verständnis“.³³³ Darüber hinaus wird im TSK drei als ein Kompetenzziel: „Die Studierenden wenden [...], Interkulturelle Kompetenz‘ [...] bezogen auf die überfachlichen, berufsfeldorientierten Kernkompetenz-Bereiche ‚Qualitäts- und Zielorientierung‘, ‚Kommunikationsfähigkeit‘, ‚Kooperationsfähigkeit‘, ‚Konfliktfähigkeit‘, ‚psychische Belastbarkeit‘ an“ angegeben.

Darüber hinaus gilt für das TSK in allen Segmenten, die kulturübergreifende Bewertung in allen Übungen zu berücksichtigen.³³⁴

1.1.2 Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol)

Wie bereits oben erwähnt, werden an dieser Stelle lediglich die Eckdaten des Moduls 20³³⁵ der DHPol der Vollständigkeit halber dargestellt. Der Modulverlaufsplan kann im Anhang eingesehen werden. Der Gesamtarbeitsaufwand wird laut Modulhandbuch der DHPol mit insgesamt 60 Stunden angegeben, die sich auf zwei Lehrveranstaltungen verteilen. 40 der 60 Stunden sind als „Kontaktstunden (Training)“³³⁶ und 20 als *Selbststudium*³³⁷ ausgewiesen. Die Stundenanteile sind paritätisch auf zwei Lehrveranstaltungen verteilt. Die erste Lehrveranstaltung wird als Training durch „zertifizierte Trainer für „Szenariobasiertes Lernen““³³⁸ durchgeführt. Hierfür sind insgesamt 20 *Kontaktstunden* und weitere 10 Stunden *Selbststudium* vorgesehen. Die zweite Lehrveranstaltung wird durch „qualifizierte Trainer für interkulturelles Lernen“³³⁹ abgehalten und ist mit einem Stundenanteil von 20 Stunden *Kontaktstunden* und 10 Stunden *Selbststudium* angegeben.³⁴⁰

Darüber hinaus beschäftigt sich ein kleines Teilsegment des Moduls 4³⁴¹ „Führung in komplexen und interkulturellen Kommunikationsprozessen“ als Vorbereitung auf das Modul 20 mit interkulturellen Kommunikationsprozessen.

³³³ Ebd.

³³⁴ Vgl. FHöV NRW, Haselow 2012, Ausführungen zum TSK.

³³⁵ DHPol 2011,

http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011

Vgl. auch Anhang.

³³⁶ DHPol 2011,

http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011,

Vgl. auch Anhang zu Modul 20.

³³⁷ Ebd., Vgl. auch Anhang zu Modul 20.

³³⁸ Ebd., Vgl. auch Anhang zu Modul 20.

³³⁹ Ebd., Vgl. auch Anhang zu Modul 20.

³⁴⁰ Vgl. ebd., Vgl. auch Anhang zu Modul 20.

³⁴¹ DHPol 2011,

http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011

Vgl. auch Anhang zu Modul 4.

Das Modul 19³⁴² steht unter der Überschrift: „Europäische polizeiliche Kooperation und internationale Polizeiarbeit“³⁴³ und dient der Rechtssicherheit in diesem Bereich.³⁴⁴

1.2 Fachpraktische Ausbildung des Landesamtes für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP) NRW

1.2.1 Training

Während der Trainings, die beim LAFP NRW in der o. b. Art und Weise durchgeführt werden, sind keinerlei Lerninhalte im Sinne von *IKK* vorgesehen. Lediglich in den Modulen: „Kriminalitätskontrolle (KK) 2 T“³⁴⁵ und „Verkehrssicherheitsarbeit (VS) 3 T“³⁴⁶ sind englischsprachige Anteile enthalten. Als Kompetenzziel ist im Training KK 2 T lediglich ein Zeitansatz von zwei Stunden vorgesehen, um zeugenschaftliche Vernehmungen englischsprachiger Menschen zu demonstrieren und zu üben. Im VS 3 Training finden sich die Kompetenzziele:

- „Die Studierenden begründen die Sicherstellung/Beschlagnahme deutscher und ausländischer Führerscheine und führen die Kommunikation mit dem Verkehrsteilnehmer auch in englischer Sprache
- sprechen Verkehrsteilnehmer in englischer Sprache an
- Kommunikation mit Verkehrsteilnehmern in Zusammenhang mit Verkehrsstraftaten, teilweise in englischer Sprache“³⁴⁷

Dass diese *Sprachübungen* jedoch Teil eines praktischen Konzeptes zum *interkulturellen Lernen* sind, ist nicht ersichtlich.

Darüber hinaus werden zu den Trainingseinheiten „GE 3 T, GE 4 T, KK 3 T, KK 4 T, VS 4 T“³⁴⁸ weitere Kompetenzziele in der Form benannt. Die Studierenden sollen die zuvor erworbene *Interkulturelle Kompetenzen* neben ihren kommunikativen und psychologischen Fähigkeiten auch in den typischen Situationen der Arbeitsbereiche *Gefahrenabwehr und Einsatz, Verkehrssicherheits-*

³⁴² DHPol 2011, http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011, Vgl. auch Anhang zu Modul 19.

³⁴³ Ebd.

³⁴⁴ Vgl. ebd.

³⁴⁵ FHöV NRW 2011, http://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/2011_09_12_PVD_Komplett_EJ_2009_Erl_v_16_08_2011_Senatsitzung_v_14.06.2011.pdf, Stand: 14.06.2011, letzter Zugriff: 17.12.2011.

³⁴⁶ Ebd.

³⁴⁷ Ebd.

³⁴⁸ Vgl. ebd.

arbeit sowie *kriminalpolizeilicher Sachbearbeitung* anwenden können.³⁴⁹ Eine Prüfung bzw. Überprüfung der *interkulturellen Kompetenz* gibt es hier jedoch nicht.³⁵⁰

1.2.2 Behördenpraktikum

Es gibt keinerlei Hinweise darauf, dass im Behördenpraktikum *IKK* nach einem standardisierten Konzept vermittelt bzw. geübt oder überprüft wird. Im Modulverlaufsplan sowie im *Kompetenzbewertungsbogen*³⁵¹ – der zur Überprüfung der Studierenden durch den Tutor und Dienstgruppenleiter zur Bestimmung der Leistungen der Studierenden im Praktikum zu nutzen ist – findet dergleichen keine Erwähnung. Lediglich persönlich-soziale Kompetenzen – wie die Konflikt- und Kooperationsfähigkeit sowie die psychische Belastbarkeit, die als eine Art Voraussetzungen *IKK* zu erwerben gelten – werden hier im Echteininsatz während der Praktikumszeiten überprüft und bewertet.³⁵²

1.3 Fortbildungen des LAFP NRW in Form von Seminaren

1.3.1 Seminarangebote

Zur Fortbildung von bereits ausgebildeten Polizeivollzugsbeamten gibt es beim LAFP NRW neun Seminare, deren Inhalt die Vermittlung von *IKK* ist. In der nachfolgenden Tabelle ist die Anzahl der Seminare inklusive der Anzahl der möglichen Teilnehmerzahl pro Veranstaltung dargestellt. Die Angaben für das Jahr 2012 beziehen sich auf die derzeit geplanten Veranstaltungen. Bei dem Zahlenmaterial ist zu berücksichtigen, dass eine Addierung der Teilnehmerzahlen keinen Rückschluss auf die mengenmäßige Teilnehmerzahl zulässt, da nicht nachvollzogen werden kann, ob an den einzelnen Seminaren Personen mehrfach teilgenommen haben bzw. ein- und dieselbe Person sukzessive mehrere oder sogar alle Seminare besucht hat.³⁵³

³⁴⁹ Vgl. ebd.

³⁵⁰ LAFP 2011, Teildezernat 52.3.

³⁵¹ Studienordnung Teil B FHöV NRW, Kreispolizeibehörden, Kompetenzkatalog Persönliche-Soziale Kompetenz, Anlage 6, Stand 21.09.2010.

³⁵² Ebd.

³⁵³ LAFP NRW 2011, Teildezernat 34.3.

Tabelle 1: Veranstaltungstabelle des Teildezernates 34.3 LAFP NRW

VERANSTALTUNGEN *					Dauer*
	2009	2010	2011	2012	
SEMINARE *					
Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit / Interkulturelles Training 16 Teiln.	12	6	9	10	3 Tage
Spannungsfeld aus- und Übersiedler 16 Teiln.	4	6	4	5	3 Tage
Grundwissen Islam 60 Teiln.	4	6	3	5	4 Tage
Tag der Kulturen 150 Teiln.	1	1	1	1	1 Tag
Kontaktbeamte muslimische Institutionen, Einführungsfortbildung 16 Teiln.	1	-	1	-	8 Tage
Kontaktbeamte muslimische Institutionen, Anpassungsveranstaltung 47 Teiln.	-	1	-	1	2 Tage
Extremismus rechts/links und polizeiliche Aufgabenbewältigung 16-18 Teiln.	5	8	18	14	4 Tage
VERANSTALTUNGEN *					Dauer*
	2009	2010	2011	2012	
XENOS * Seminare					
Train the Trainer Qualifikation 12 Teiln.	-	1	1	1	2 Tage
Diversity Managing für Führungskräfte 16 Teiln.	-	2	2	2	2 Tage
Multikulturelle Polizeiteams in NRW 16 Teiln.	-	2	2	2	2 Tage
		XENOS * Seminare im Jahr 2012			
		Grundlagen <i>IKK</i> für Lehrende 12 Teiln.		1	2 Tage
		Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe 16 Teiln.		2	2 Tage
		Die Arbeit in Multikulturellen Polizeiteams in NRW 16 Teiln.		2	2 Tage

* Seit dem Jahr 2010 kooperiert das LAFP NRW, Teildezernat 34.3, mit dem *Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz* der FH Köln, unter Leitung von Professor Leenen in dem Projekt *XENOS*: „Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW“. In diesem Zusammenhang wurden zu den bestehenden Seminaren des LAFP NRW drei weitere Seminare entwickelt. Diese wurden in einem zweijährigen Zeitraum mit wissenschaftlichen Standards erprobt und verbessert, so dass mit Beginn 2012 diese drei Fortbildungsseminare beim LAFP NRW das Portfolio für *IKK* ergänzen. Die

Evaluation dieser neuen Seminare wird seitens des Forschungsschwerpunktes durchgeführt.³⁵⁴ Hier fließt selbstverständlich das Konzept des *interkulturellen Lernens* nach *Leenen/Grosch*, welches unter C.III.2.2.2 beschrieben wurde, ein.

Bei den übrigen Seminaren, die in der o. a. Tabelle dargestellt sind, handelt es sich um Seminare des LAFP NRW, die von diesem selbst entwickelt und nach deren Richtlinien regelmäßig evaluiert werden.³⁵⁵

1.3.2. Lernen aus internationalen Polizeieinsätzen

Die internationalen Polizeieinsätze stellen einen Spezialfall der deutschen Polizeiarbeit dar. Seit den 1990er Jahren, als Deutschland mit der Wiedervereinigung die volle staatliche Souveränität wiedererlangte, wuchs auch die internationale Verantwortung. Durch die *Europäisierung* und *Globalisierung* ergab sich ein doppelter Paradigmenwechsel, indem ein europäischer „[...] Raum der Freiheit, Sicherheit und des Rechts sowie eine grundlegende Verschiebung des Koordinatensystems im Bereich der internationalen Sicherheitspolitik[.]“³⁵⁶ entstand.³⁵⁷ Dabei kristallisierte sich ein dialektischer Prozess heraus, der die deutsche Gesellschaft und ihre Institutionen erfasste und somit nicht nur die Schaffung von europäischen sowie internationalen Institutionen, sondern darüber hinaus auch ein *interkulturelles Management* erfordert. Hier stellt sich zwingend die Frage, inwieweit sich die Polizei einer pluralistisch geprägten Gesellschaft öffnet und wie sie unter diesen Bedingungen die *IKK* erhöhen kann?³⁵⁸

Die Polizei NRW spielt „[...] im Inland eine herausragende Rolle bei polizeilichen Maßnahmen zur Friedenssicherung und Friedenserhaltung. Mit dem Vorsitz des Inspektors der Polizei NRW in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Internationale Polizeimissionen (AG IPM) nimmt Nordrhein-Westfalen bei der Ausgestaltung polizeilicher Auslandseinsätze auch auf Bundesebene in besonderem Maße Verantwortung wahr.“³⁵⁹

Eine weitere, wichtige Funktion übt hier NRW aus. In diesem Bundesland liegt einer von insgesamt drei Standorten, in denen deutsche PVB auf internati-

³⁵⁴ LAFP NRW 2011, Teil-Dezernat 34.3.

³⁵⁵ Ebd.

Der Rückmeldebogen des LAFP NRW zur Evaluation ist einsehbar unter <https://redaktion.polizei-nrw.de/lafp/stepone/data/downloads/ba/01/00/rueckmeldebogen.pdf>, letzter Zugriff 17.12.2011,

³⁵⁶ Möllers/van Ooyen 2011, S. 10 (Bd. 2).

³⁵⁷ Vgl. Kapitel B.II. und III. und Glossar: Responsibility to Protect sowie Global Governance

³⁵⁸ Vgl. Möllers/van Ooyen 2011, S. 11 (Bd. 2).

³⁵⁹ <http://www.polizei.nrw.de/aufgaben/internationale-zusammenarbeit/auslandseinsaetze-1/article/feierstunde-auslandseinsaetze-2010.html>, letzter Zugriff: 09.12.2011.

onale Friedenseinsätze vorbereitet werden. Darüber hinaus sind bereits 140 Polizeibeamte aus Ländern wie Belgien, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweiz, Schweden und Japan an diesem Standort auf ihre internationalen Einsätze vorbereitet worden. Der nordrhein-westfälische Standort in Brühl gehört zum LAFP NRW, Dezernat 13.³⁶⁰ Die zwei anderen Standorte werden von der baden-württembergischen Polizei sowie der Bundespolizei betrieben. Alle drei Fortbildungsstandorte sind UN-zertifizierte Institute³⁶¹ und bereiten die Polizeibeamten in einem standardisierten zweiwöchigen Basistraining nach den *Core Pre-deployment Training Materials (CPTM)* der UN³⁶² auf die Auslandseinsätze vor. Die Trainings werden fortlaufend von den Instituten überprüft und bei Bedarf in einer gemeinschaftlichen Aktion angepasst.

Das Training zur *Interkulturellen Kompetenz* basiert auf dem CPTM 4.4.3 der UN „Respect for Diversity in UN Peacekeeping“³⁶³. Diese Unterrichtseinheit besteht aus zwei Zeitstunden. Aufgrund der Vielfalt der zu vermittelnden Themen ist in diesem Basistraining hierfür nicht mehr Zeit vorgesehen. Das Thema wird allerdings im Rahmen der speziellen Vorbereitungsseminare – die sich an das Basistraining anschließen und speziell auf das Einsatzgebiet, in welchem der jeweilige Einsatz stattfinden soll – wieder aufgegriffen. Die Module „Land und Leute“³⁶⁴ bzw. „Interkulturelle Kompetenz“³⁶⁵ werden dort von externen, fachkundigen Referenten vertieft. Je nach Einsatzgebiet sind hierfür drei bis sieben Stunden vorgesehen. Die Vorbereitungsseminare insgesamt laufen über einen Zeitraum von einer bis zu vier Wochen. Zusätzlich werden für bestimmte Zielgruppen einwöchige Projektmanagement-Seminare angeboten, die allerdings nur bei Bedarf und lediglich ein bis zweimal im Jahr stattfinden.³⁶⁶

Die Evaluation dieser Fortbildungen wird einerseits anhand von Rückmeldebogen der Teilnehmer gestaltet, die sowohl auf die Inhalte, als auch die Methodik und Didaktik eingehen. Andererseits finden Nachbereitungsseminare für PVB statt, die aus ihren Einsatzgebieten zurückgekehrt und ihrerseits im Rückblick auf die speziellen Vorbereitungsseminare, diese mit den tatsächli-

³⁶⁰ Vgl. <http://www.polizei.nrw.de/aufgaben/internationale-zusammenarbeit/auslandseinsaetze-1/article/friedensmissionen.html>, letzter Zugriff: 09.12.2011.

³⁶¹ LAFP NRW 2011, Dezernat.

³⁶² Vgl. unter Glossar: Pre-deployment Training (PDT).

³⁶³ <http://www.cecopac.cl/documentacion/PDF/cptm/CPTM%20Unit%204%20Parts%203-4%20May%202009.pdf>,

letzter Zugriff: 11.12.2012.

³⁶⁴ LAFP NRW 2011, Dezernat 13.

³⁶⁵ Ebd.

³⁶⁶ Ebd.

chen Gegebenheiten in den verschiedenen Missionen abgleichen und hierüber berichten. Da die Fortbildungsinstitute UN-zertifiziert sind, nehmen sie selbstverständlich auch an den internationalen Evaluationsprozessen teil. Ist ein Vorbereitungsseminar anzupassen, nehmen die Vertreter der Institute im Einvernehmen und unter Einbindung des Bundesministeriums des Innern, der Geschäftsstelle AG IPM Potsdam, eine Änderung der Lerninhalte vor.³⁶⁷

2. Ergebnisse zum polizeilichen Vermittlungskonzept der *IKK*

Anhand der o. a. Ausführungen zum Stand der polizeilichen Bemühungen, die *IKK* in den eigenen Reihen zu vermitteln, fällt eine ungleiche Verteilung in der fachtheoretischen Ausbildung auf. Während die DHPol – deren Ausbildung im Bereich der *IKK* einen Stundenanteil von 60 Stunden aufweist, wovon 40 Stunden sogenannte *Kontaktstunden* sind – weist die FHöV NRW hierfür lediglich 24 Stunden aus. In der FHöV NRW sind 50% dieser Stunden dem *Selbststudium* vorbehalten, während es in der DHPol lediglich ca. 33% sind.³⁶⁸ Die FHöV bietet zwei Fremdsprachenmodule an. In einem wird das Kommunizieren polizeilicher Standardsituationen in englischer Sprache geübt. Im zweiten Modul kann im Rahmen des TSK ein Teilmodul belegt werden, in welchem zwischen der Spracheinführung in die russische, türkische oder niederländische Sprache gewählt werden kann.³⁶⁹ Ein weiteres Angebot an die Studierenden besteht darin, im dritten Studienjahr ein bis zu vierwöchiges Praktikum im europäischen Ausland zu absolvieren. Dieses Praktikum fällt in die Zeit des Abschlusspraktikums, welches standardmäßig im dritten Jahr in den Polizeibehörden abzuleisten ist.

In der fachpraktischen Ausbildung des LAFP NRW sind im Bereich des Trainings und Praktikums implizit keine Stunden vorgesehen, um dem Bereich der *IKK*-Vermittlung Rechnung zu tragen, sieht man von einigen Sprachübungen, in denen zeugenschaftliche Vernehmungen in englischer Sprache während des Trainings durchgeführt werden, ab.³⁷⁰

Die Seminar-Fortbildungsangebote beim LAFP NRW für bereits ausgebildete PVB scheinen wesentlich vielfältiger. Das Einstiegsseminar *Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit / Interkulturelles Training* des LAFP NRW,

³⁶⁷ Ebd.

³⁶⁸ Vgl. Kapitel D.IV.1.1.

³⁶⁹ Vgl. FHöV 2011, <http://www.fhoev.nrw.de/bfeui-sprachen.html>, letzter Zugriff: 24.01.2012.

³⁷⁰ Vgl. Kapitel D.IV.1.2.

Dezernat 34.3 überragt das Modul *Interkulturelle Kompetenz* der FHöV in zeitlicher Hinsicht. Zwar weisen das Seminar des LAFP NRW – bei einem Arbeitstag von acht Stunden – ebenso viele Stunden auf wie das Modul der FHöV; das Seminar des LAFP NRW wird allerdings zeitlich in einer Unterrichtseinheit gehalten, während sich die Stundenanteile des Moduls der FHöV NRW in drei Blöcke auf bis zu zwölf Wochen verteilen.³⁷¹ Darüber hinaus werden seitens des LAFP NRW mittlerweile zehn Seminare angeboten, *IKK* zu vermitteln, um diesbezüglich die Kompetenz der Polizei zu vergrößern. Drei dieser Seminare sind von externen Wissenschaftlern aus dem Bereich *IKK* seit dem Jahr 2010 entwickelt und offiziell im Jahr 2012 eingeführt worden, nachdem sie unter anderen Namen bereits 2010/2011 erprobt wurden.³⁷² Das Gesamtangebot des LAFP NRW für *IKK* ist allerdings nicht so zu verstehen, dass alle Seminare und Veranstaltungen aufeinander aufbauen,³⁷³ auch wenn die o. a. Formulierung des *Einstiegsseminars* „interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit [...]“³⁷⁴ diesen Eindruck zu vermitteln scheint. Tatsächlich aber behandeln diese Veranstaltungen/Seminare in sich geschlossene Inhalte. Vergleicht man diese mit dem Konzept des weiter o. a. *interkulturellen Lernens*³⁷⁵, wird erst dann die Gemeinsamkeit, die auch den sieben selbst entwickelten Veranstaltungen des LAFP NRW immanent sind, deutlich.

In diesem Zusammenhang ist auch die Fortbildung in dem Spezialbereich der Auslandseinsätze zu sehen. Explizit sind für die Vermittlung von *IKK* zwar nur wenige Stunden vorgesehen,³⁷⁶ die Gesamtveranstaltungen werden jedoch in englischer Sprache und vor dem Hintergrund der Diversität der Einsatzgebiete sowie der in ihnen lebenden Menschen, Gruppen und *Kulturen* absolviert. Die hier zu vermittelnden, ungewöhnlichen Gesetzmäßigkeiten und Eigenarten – bei den Einsatzgebieten handelt es sich vornehmlich um Krisengebiete – können durchaus unter der Überschrift des *Konzepts des interkulturellen Lernens* gefasst werden.³⁷⁷ Darüber hinaus beträgt die Fortbildungsdauer in diesem Bereich mindestens drei und maximal sechs Wochen,³⁷⁸ was sowohl von der Komplexität des zu vermittelnden Lehrstoffes, als auch von der Einsicht

³⁷¹ Vgl. D.IV.1.1.1 und D.IV.1.3.1.

³⁷² Vgl. DIV.1.3.1, Tabelle 1.

³⁷³ LAFP NRW 2011, Dezernat 34.3.

³⁷⁴ Ebd.

³⁷⁵ Vgl. C.III.2.2 und insbesondere C.III.2.2.2.

³⁷⁶ Vgl. D.IV.1.3.2.

³⁷⁷ Vgl. C.III.2.2.

³⁷⁸ Vgl. D.IV.1.3.2.

und dem Verantwortungsbewusstsein im Bereich der Vermittlung von Diversität zeugen könnte. Diese Aussage muss auch selbst nicht vor dem Hintergrund revidiert werden, dass die Fortbildung für Auslandseinsätze, Training im Bereich Eigenschutz – somit eine Form von *Kampftraining* – beinhaltet. Schließlich gilt dieses der Vorbereitung auf realistische Szenarien, die dem Wesen eines Einsatzes in Krisengebieten innewohnt und der Handlungsfähigkeit des Individuums dient. Im weiteren Sinne eine Kompetenz, die als Grundlage bei allen PVB vorhanden sein muss, damit alle weiteren Handlungsoptionen schon im Ansatz erkannt werden können. Die Konfrontation mit bewaffneten und aktiv aufständischen Menschen sind in jenen Krisenregionen – Staaten/Regionen mit oft jahrzehntewährenden Kriegs-, Konflikt- und Krisensituation – mitunter alltäglich.³⁷⁹

Die hier genannten Begebenheiten lassen sich unterschiedlich interpretieren. Einerseits zeugen sie von einem ausgeprägten Problembewusstsein bezogen auf die Vermittlung von *IKK*, seitens der Polizei. Schließlich werden bereits zehn Veranstaltungen beim LAFP NRW angeboten, um *IKK* in den eigenen Reihen mittels Fortbildung zu erhöhen und in der FHöV NRW befasst sich ein eigenständiges Modul mit dem Themenkomplex *IKK*. Andererseits lässt die o. b. ungleiche Stundenverteilung im Bereich der fachtheoretischen Ausbildung der DHPol sowie der FHöV und das schlichte nicht Vorhandensein von Trainings im fachpraktischen Bereich auf ein mangelhaftes Problembewusstsein schließen. Wie anders ist die Tatsache zu werten, dass vollständig ausgebildete PVB über ein breites Seminarangebot zur *IKK* verfügen können, diese aber den Berufsanfängern vorenthalten werden. Eine mögliche Schlussfolgerung könnte lauten, dass man bei den bereits ausgebildeten PVB, die nicht das Bachelor-Studium absolviert haben, *IKK* nacharbeiten muss und das vorhandene *IKK*-Modul der FHöV mittlerweile alles notwendige Rüstzeug bezüglich *IKK* bietet. Mit dieser Aussage korrespondiert jedoch nicht die bereits erwähnte ungleiche Stundenverteilung zwischen der DHPol und FHöV NRW. Wie bereits festgestellt, handelt es sich bei den Studierenden der DHPol u. a. um vollständig ausgebildete, besonders qualifizierte PVB. Bei diesen wird jedoch ein deutlich höherer Stundensatz darauf verwendet, *IKK* zu vermitteln; noch dazu in komprimierterer Art und Weise. Vom logischen Standpunkt aus betrachtet, müssten

³⁷⁹ Zugegebenermaßen handelt es sich hierbei um eine extreme Aussage, die es aber eben genau vor jenem Hintergrund eines Krisengebietes zu prüfen gilt. Dies erfolgte seitens des Erstellers dieser Arbeit angesichts einer knapp zweijährigen Einsatzerfahrung im Krisengebiet Kosovo 2000/2001 und Darfur (Sudan) 2008/2009 mit den dazugehörigen Vor- und Nachbereitungsphasen.

allerdings die Auszubildenden der FHöV NRW im Bachelor-Studium mehr Bedarf in der *IKK*-Vermittlung haben als die Studierenden der DHPol, die bereits über eine akademische Ausbildung verfügen. Die Schiefelage ist klar erkennbar – möglicher Weise hat die DHPol aber auch nur die Notwendigkeit zur Steigerung der *IKK* anders bewertet und umgesetzt als die FHöV NRW.

Über diese Ausführungen darf jedoch auf keinen Fall vergessen werden, dass es sich hierbei um Vergleiche in quantitativer und nicht in qualitativer Hinsicht handelt.

3. Empirische Untersuchung zum Aus- und Fortbildungsbedarf der Polizei im Bereich IKK

3.1 Fragestellung der Untersuchung

Die Förderung *IKK* ist, wie oben angemerkt, innerhalb der Polizei bereits thematisiert. *Ob und inwieweit das Bewusstsein dieser wichtigen Kompetenz bereits polizeilich umgesetzt und welche Wege beschritten werden, IKK zu vermitteln, bzw. zu verbessern, ist die zentrale Fragestellung* des empirischen Teils dieser Arbeit. Dabei soll die zuvor stattgefundenene Literaturanalyse das nötige Verständnis und Problembewusstsein beim Leser schaffen, *IKK* als besonderen Wert für die Gesellschaft und die Institution Polizei zu sehen, sie darüber hinaus aber auch als eine Problemlösungsstrategie für bereits existierende Problematiken im Miteinander der Individuen zu begreifen.

Dass sich ein eigener empirischer Teil an die Literaturrecherche und -analyse anschließt, wurde zu Beginn der Arbeit in die Planung aufgenommen. Nach ersten Erkenntnissen, die zunächst über eine Literaturrecherche im Vorfeld dieser Arbeit generiert wurden, ist zu diesem Themenkomplex keine Studie veröffentlicht worden. Die umfangreiche Literaturanalyse, die mit Beginn dieser Arbeit einherging, bestätigte diesen ersten Eindruck, weshalb eine eigene Datenerhebung durchgeführt wurde.

Als Teil der Exekutive ist die Recherche innerhalb der Polizei verständlicher Weise schwerer zugänglich, als dies bei privaten Einrichtungen der Fall ist. Darüber hinaus musste davon ausgegangen werden, dass dem Umstand, dass es sich bei der Polizei um eine zentrale Institution handelt, die für die Sicherheit und Ordnung im Landesinneren zuständig ist, besonders Rechnung getragen werden und der Zugang zu dieser Institution somit schwerer herzustellen sein

würde. Darüber hinaus galt es, eine ministerielle Genehmigung einzuholen, was als eine weitere Hürde darstellte.

Entsprechend dieser Erwartungshaltung hätte sich das tatsächliche Genehmigungsverfahren als überaus kompliziert erweisen müssen. Wider Erwarten konnte aber formlos – per E-Mail – die Genehmigung, Interviews durchzuführen, beantragt werden, nachdem ein Exposé dieser Arbeit und der Interviewleitfaden³⁸⁰ eingereicht worden waren. Nach ca. drei Wochen lag die ministerielle Genehmigung vor. Diese musste nur einmal erweitert werden, weil sich aus dieser Arbeit ergab, dass mehr Personen, als ursprünglich geplant, zu interviewen waren, damit ein abgestimmtes, gesamtheitliches Bild der tatsächlichen Verhältnisse entstehen konnte.

3.2 Frageerweiterung

Um die Forschungsfrage untersuchen zu können, ohne sich dabei in Details zu verlieren, die von der eigentlichen Beantwortung der Forschungsfrage wegführen könnten, wurden die folgenden Thesen abgeleitet, anhand derer die Orientierung aufrechterhalten werden sollte:

- 1.) *Interkulturelle Kompetenz hat in der Polizei die Bedeutung einer Schlüsselqualifikation*
- 2.) *Die Ausbildung der Polizei berücksichtigt die Vermittlung der interkulturellen Kompetenz in ausreichender Art und Weise*
- 3.) *Die Fortbildung der Polizei berücksichtigt die Vermittlung der interkulturellen Kompetenz in ausreichender Art und Weise*
- 4.) *Die vorliegenden Ansätze der Polizei zur Förderung der interkulturellen Kompetenz sind vor dem Hintergrund des ermittelten Bedarfs nicht hinreichend*

3.3. Forschungsinstrument

Nachdem die Forschungsfrage feststand und erste Überprüfungen ergaben, dass diese Arbeit explorativ sein wird, fiel die Wahl, *Experteninterviews* als Form einer qualitativen Sozialforschung durchzuführen, leicht. Diese Wahl der Vorgehensweise, die mit den gängigen Verfahren empirischer Sozialforschung

³⁸⁰ Vgl. Anhang 9., S. 121.

korrespondiert, sollte garantieren, dass dem Anspruch wissenschaftlicher Güte (Reliabilität) entsprochen werden konnte.³⁸¹

Die *Experteninterviews* wurden als semistrukturierte *Leitfadengespräche* geplant und ausgearbeitet. So sollte die notwendige Datenbasis hervorgebracht werden, um eine Aussage darüber treffen zu können, ob *IKK* von der Polizei im oben beschriebenen Maße verstanden und genutzt wird. Um die *Experteninterviews* besonders effizient zur Datengewinnung einsetzen zu können, wurden die Vorteile des *problemzentrierten Interviews*³⁸² nach *Witzel* (1982) mit denen des *narrativen Interviews*³⁸³ nach *Spöhring* (1989) kombiniert. Ein Fragenkatalog bzw. Leitfaden sollte dafür sorgen, dass das gegenständliche Interesse während des Interviews nicht aus dem Fokus gerät. Durch diese Vorgehensweise wurde insbesondere der wissenschaftliche Anspruch an *Reliabilität* beachtet.

Bevor im nächsten Abschnitt (3.4 Forschungsgegenstand) auf die wissenschaftlichen Gütekriterien der *Validität*, *Objektivität* sowie *Forschungsökonomie* eingegangen wird, sollen zuvor noch andere Vorteile des gewählten Forschungsinstruments erörtert werden.

Durch den semistrukturierten Leitfaden können durch den Interviewer neben den ursprünglich geplanten auch weitere Fragen resp. Fragereihenfolgen der Situation entsprechend angeglichen werden. Durch den Zugewinn an Flexibilität konnten spontane Gedankenentwicklungen der Interviewten aufgegriffen werden und in die Datenerhebung einfließen. Zudem bietet diese Vorgehensweise den Vorteil, dass der Schwerpunkt des Gesprächs mitunter an die Sichtweisen des Interviewpartners angepasst werden kann. Darüber hinaus besteht immer die Möglichkeit, zu einer vermeintlich übersprungenen Frage zurückkehren zu können. Eine solche Vorgehensweise kann sich ganz individuell an die Erzähllogik des Interviewpartners sowie an die äußere Situation anpassen.³⁸⁴ Dort allerdings, wo es gelingt Erzählstränge auszulösen, gilt es, diese Dynamik zu nutzen. Automatisch versuchen Befragte überwiegend unbewusst eine *Gestalterschließung*, um in dem, was sie erzählen (preisgeben), Vollständigkeit, Verständlichkeit und Ausgewogenheit zu erreichen. Hinzu kommt ein *Kondensierungs-* und *Detaillierungszwang*, in welchen die Befragten von sich aus

³⁸¹ Vgl. Diekmann 2008, S. 531 f.

³⁸² Vgl. ebd., S. 542.

³⁸³ Vgl. ebd., S. 540.

³⁸⁴ Vgl. ebd., S. 542.

Schwerpunkte im Erzählfluss setzten, um damit die Zusammenhänge und Motive zu erläutern.³⁸⁵ „Angenommen wird also, dass die Dynamik des Erzählzwangs zu einer Senkung der Hemmschwelle führt und zur Offenlegung von Deutungen, Bewertungen und Motiven veranlasst, die auf alternative Weise so nicht erfassbar sind.“³⁸⁶ Diesem Umstand kommt besondere Bedeutung zu, wenn es darum geht, in einem *reaktiven Verfahren* wie dem *Experteninterview*, den Problemen der *Sozialen Erwünschtheit* vorzubeugen. Darunter ist eine Art Kostenrechnung zu verstehen, welche Ausfluss einer Bewertung ist, die automatisch vor jeder Antwort auf Fragen sozialer Aktivitäten durchgeführt wird und bspw. individuell, je nach Bildungsgrad oder der Schichtzugehörigkeit des Befragten, variieren kann. Erscheint die Preisgabe der wahren Information zu hoch, wird diese dem sozial Erwünschten angepasst.³⁸⁷ Vor dem Hintergrund der Befragung von *Experten* einer Institution, die den Abhängigkeiten einer hierarchisch geprägten Struktur unterworfen sind, ist dieser Umstand eine nicht zu unterschätzende Gefahr, der man sich bewusst sein muss, will man mit dem generierten Datenmaterial einen hohen Grad an *Reliabilität* erreichen.

Ein weiterer Umstand, der geeignet war, dieses Problem der *Sozialen Erwünschtheit* zu reduzieren, spiegelt sich in der Person des Interviewers wider. Dessen Zugehörigkeit zur Institution der Polizei ließ ihn vom Grundsatz her eher als *Komplize* denn als *Kritiker* erscheinen, während (außerhalb der Institution stehenden) Kritikern prinzipiell die „objektiv-fachgerechte“ Beurteilung der im Interview zur Debatte stehenden Sachverhalte und Themen abgesprochen[.]“³⁸⁸ wird. Dem *Komplizen* wird hingegen zunächst anfänglich zwingend Sympathie entgegengebracht, da er als ein *Mitstreiter* wahrgenommen und ihm eine objektiv empfundene Gemeinsamkeit mit dem Interviewten unterstellt wird. Dieser Umstand ist geeignet, den Zugang zu Informationen zu ermöglichen, die sonst hinter dem Diktat des sozial Erwünschten zurückgehalten werden.³⁸⁹

Experteninterviews in der beschriebenen Kombination einzusetzen, um so die gewünschten Daten generieren zu können, war für diese Arbeit die logische Konsequenz, die zudem dem Kriterium nach *Objektivität* – sprich der allgemeinen Überprüfbarkeit des Verfahrens – genügt.

³⁸⁵ Vgl. ebd., S. 541.

Diekmann bezieht sich hier auf Schütz 1977, den er nach Spöhring 1989, S. 169 zitiert.

³⁸⁶ Diekmann 2008, S. 541.

³⁸⁷ Vgl. ebd., S. 447 ff.

³⁸⁸ Vgl. ebd., 2008, S. 85.

³⁸⁹ Vgl. ebd. S. 86 f.

Zu den Fragen der *Validität* und *Verfahrensökonomie* ist es erforderlich, den Forschungsgegenstand näher zu betrachten.

3.4 Forschungsgegenstand

Um die notwendige Datenbasis generieren zu können, anhand derer der Forschungsfrage auf den Grund gegangen werden sollte und zugleich dem Anspruch auf *Validität* zu genügen, musste vorab festgestellt werden, welcher Personenkreis als geeignete *Experten* infrage käme. Dazu galt es zunächst die Institutionen herauszufinden und zu benennen, die für die Ausbildung und Fortbildung der Polizei verantwortlich sind. Darüber hinaus mussten auch die einzelnen Dienststellen, die sich neben diesen Institutionen mit dem Thema befassen, identifiziert werden. Erst danach waren die handelnden Akteure ausfindig zu machen.

Durch diese Vorgehensweise wurde es erforderlich, neben der bereits bestehenden Genehmigung eine Erweiterung derselben zu bekommen. Davon ausgehend, dass sich das Genehmigungsverfahren als langwierig und kompliziert gestalten würde, wurde der erste Antrag für die *Experteninterviews* zum frühestmöglichen Zeitpunkt, unmittelbar nach der ersten Einarbeitung in den Themenkomplex, gestellt. Unter diesem Aspekt war zeitliche Dringlichkeit geboten, da bei einer Versagung der Genehmigung die geplante Fragestellung so nicht verifizierbar gewesen wäre.

Als *Experten* wurden acht Personen ausgewählt, die sich jeweils auf telefonische Nachfrage ohne Ausnahme bereit erklärten, bei den Interviews mitzuwirken.³⁹⁰ Grundsätzlich sollten die *Experten* in Form von Einzelinterviews, d. h. nur zwischen dem Interviewer und einem *Experten* zur selben Zeit durchgeführt werden. Die Verantwortlichen des Polizeipräsidiums, welches ausgesucht worden war, um stellvertretend für den Ausbildungsträger der KPB zu stehen, wollten jedoch, um sicherzustellen, dass keine Frage unbeantwortet blieb, gleich

³⁹⁰ Um die Vertraulichkeit der Experten im Hinblick auf ihre Aussagen der in den Interviews getätigten Meinungen zu gewährleisten, werden hier nur ihre Funktionen genannt. Die Interviews im Anhang wurden zudem kodiert und sind nicht in der Reihenfolge der u. g. Aufzählung angefügt. Als weitere Maßnahme der Anonymisierung wurde, um den Sprechbeginn der interviewten Person zu markieren immer nur die männliche Form „Experte“ gewählt. Ebenso wurde in dem Mehrpersoneninterviewverfahren und dadurch unkenntlich gemacht, dass dort verschiedene Personen antworten. Es kann damit zwar nicht verhindert werden, dass über eine Recherche die Identität der Experten zutage gefördert wird. Ein klarer Rückschluss auf ihre individuellen Aussagen sollte allerdings durch die vorgenannten Maßnahmen nicht mehr möglich sein. Diese Problematik wurde vor dem Interview mit allen Experten erörtert und alle gaben Ihre Zustimmung zu dieser Verfahrensweise.

drei *Experten* zur Verfügung stellen. Dies als Chance wahrnehmend, an einem noch breiteren Wissensspektrum teilhaben zu können, wurde von dem Grundsatz, lediglich Einzelinterviews zu führen, einmalig abgewichen. Die acht *Experten* wurden somit in sechs Interviews befragt. Fünf *Experten* in Einzelinterviews und drei *Experten* in einem Mehrpersoneninterview. Bei den interviewten *Experten* handelt es sich um die folgenden:

- Leiter des Leitungsstabs einer polizeilichen Großbehörde
- Ausbildungsleiter, ZA 325 einer polizeilichen Großbehörde
- Angehöriger des Nachwuchsmanagements, ZA 325 einer polizeilichen Großbehörde
- Leiter eines Forschungsschwerpunktes für *Interkulturelle Kompetenz*
- Fachkoordinator für *Interkulturelle Kompetenz* der FHöV NRW
- Leiter des Dezernat 34 und des Teildezernats 34.3, LAFP NRW
- Leiter des Teildezernats 52.3, LAFP NRW
- Leiter des Sachgebiets 53.2, LAFP NRW

Da mit diesen Personen führende Persönlichkeiten aller Ausbildungsinstitutionen der Polizei, des polizeilichen Fortbildungssektors für *IKK-Vermittlung* und der wissenschaftliche Sektor außerhalb der Polizei abgedeckt werden konnte, zeigt sich hierin, dass das Gütekriterium der *Validität* in der Datengewinnung berücksichtigt wurde. Darüber hinaus konnten nicht noch weitere Personen interviewt werden, da hierdurch die zeitlichen Rahmenvorgaben nicht einzuhalten gewesen wären. Im Hinblick auf zu erwartende Terminabsprachen und Verschiebungen stellte sich die gewählte Größe des Datensatzes als leistbares Maximum dar. Die Kalkulation, die Raum für derartige Umstände ließ, wurde bei der Datengewinnung ausgeschöpft, weil tatsächlich einige Termine mehrmals verschoben werden mussten. In Bezug auf das Spannungsfeld von effektiver Forschungsökonomie und ausreichender Datensatzgröße konnten insgesamt genügend Interviews geführt werden, um dem Erfordernis an Validität zu genügen; schließlich mussten die Interviews auch noch zeitaufwändig transkribiert werden. Nach welchen Regeln bei der Transkription vorgegangen wurde, ist jeweils auf der ersten Seite der Interviews dokumentiert.³⁹¹

³⁹¹ Vgl. Anhang.

Das eigens zur Auswertung der Interviews entworfene Kategorisierungssystem wurde für die Segmentierung der nach der Transkription in Schriftform vorliegenden Interviews zugrundegelegt.³⁹² Nachdem die identifizierten Segmente nun mit Überschriften versehen waren, konnten sie in strukturierter und übersichtlicher Form das Gesamtinterview darstellen, was eine Bewertung vereinfachte. Zudem konnten die jeweiligen Interviews erst durch diese Maßnahme miteinander verglichen werden, um zu einer Bewertung zu gelangen. Diese Maßnahmen steigerten die Validität ein weiteres Mal, da das Kategorisierungssystem dafür sorgte, dass allen Interviews die gleichen Daten entnommen wurden, so dass die einzelnen Aussagen dadurch vergleichbar wurden.

Neben der Beantwortung der Fragestellung,³⁹³ die durch die Erweiterungen³⁹⁴ gestützt und verfeinert wurde, ist das Augenmerk darauf gerichtet gewesen, weitere Fragestellungen aufzuwerfen. Wie o. b. erwähnt, konnte bei der Literaturrecherche keine Studie ausgemacht werden, die sich bereits zuvor mit dem Themenkomplex dieser Masterarbeit auseinandergesetzt hatte. Umso wichtiger schien es, für weiterführende Forschungen eine Basis herzustellen, die für nachfolgende Bachelor- oder Masterarbeiten verwertbar, vielleicht sogar inspirierend sein könnte.

3.5 Auswertung der Interviews

3.5.1 Konsequenzen der gesellschaftlichen Veränderungen

Die Auswertung der Interviews ergibt eine einhellige Übereinstimmung im Bereich der *Wahrnehmung gesellschaftlicher Veränderungen der deutschen Gesellschaft zu einer Einwanderungs- und Zuwanderungsgesellschaft*. Belegt wird diese Übereinstimmung ausnahmslos mit der Migrationsentwicklung in der BRD. Dabei reicht der Blickwinkel der Experten von der jüngsten Entwicklung der letzten 15 Jahre bis zurück in die Zeit des *Wirtschaftswunders*, als noch gezielt ausländische Arbeitskräfte angeworben wurden, um die freien Arbeitsplätze in Deutschland zu besetzen.³⁹⁵

Zwei *Experten* weisen explizit darauf hin, dass sich in der jüngsten Ver-

³⁹² Ebd.

³⁹³ Vgl. D.IV.3.1.

³⁹⁴ Vgl. D.IV.3.2.

³⁹⁵ Vgl. Interview 1, S. 16, Z. 1-6; Interview 2, S. 27, Z. 13-29; Interview 3, S. 40f., Z. 27-2; Interview 4, S. 53f., Z. 24-2; Interview 5, S. 68, Z. 9-16, Z. 25-30; Interview 6, S. 102, Z. 13-16.

gangenheit – gemeint sind hier ebenfalls die vergangenen zehn bis 15 Jahre gesellschaftlicher Entwicklung – tatsächlich wenig verändert hat; vielmehr habe sich die gesellschaftliche Wahrnehmung den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst und somit auch das gesellschaftliche Bewusstsein verändert.³⁹⁶

Drei *Experten* gehen dabei auch auf die kulturellen Unterschiede zu den nächsten geographischen Nachbarn Nordrhein-Westfalens ein – den Belgiern und Niederländern – und heben somit ab auf die Diversität zwischen jenen Gesellschaften,³⁹⁷ denen man üblicher Weise aufgrund der geografischen Nähe, eher Homogenität als Heterogenität nachsagt. Ein weiterer Experte sieht sogar im deutschen Binnenverhältnis – zwischen West- und Ostdeutschland – Unterschiede, die sich im Verhalten durch andere kulturelle Prägungen erklären ließen.³⁹⁸

Darüber hinaus beschreiben alle *Experten* Veränderungen, denen die Polizei in ihren Arbeitsbedingungen unterliegt, weil sich deren Arbeit/Dienst an die sich weiter entwickelnde Gesellschaft anpassen muss. Als Beispiele werden unter anderem eben jene Internationalisierungen in der polizeilichen Zusammenarbeit beschrieben, wie sie sich durch die Globalisierung und Europäisierung ergeben haben. Hierdurch sähen sich die Institutionen im Alltagsleben einer gesteigerten Forderung nach Kommunikationsfähigkeit und Professionalität ausgesetzt.³⁹⁹ Dies sei nicht nur der Tatsache geschuldet, dass Deutschland sich zu einem Einwanderungsland entwickelt habe und somit einen größer werdenden Bevölkerungsanteil aus Personen mit Migrationshintergrund rekrutiere, mit dem die Polizei interagieren müsse; vielmehr sei es ebenso notwendig, dass sich die Gesellschaft auch in der Polizeibelegschaft widerspiegle, was immerhin von sieben *Experten* direkt artikuliert wird.⁴⁰⁰

Als „selbstverständliche Herausforderung“⁴⁰¹ der Polizei bezeichnen alle *Experten*, den gesellschaftlichen Veränderungen mit Anpassungen innerhalb der Polizei zu begegnen. Vier *Experten* weisen dabei insbesondere auf die Gefahren hin, die sich in Gestalt von *Stereotypen* darstellen, denen gerade Polizeivollzugsbeamte erliegen können, zumal sie während ihres Dienstes oft mit

³⁹⁶ Vgl. Interview 2, S. 27, Z. 13-19 u. S. 27f., Z. 32-2; Interview 3, S. 40f., Z. 28-1.

³⁹⁷ Vgl. Interview 3, S. 44, Z. 11-12; auch Interview 4, S. 65, Z. 6-16; und Interview 5, S. 83f., Z. 27-1.

³⁹⁸ Interview 1, S. 19f., Z. 28-4.

³⁹⁹ Vgl. Interview 1, S. 16f., Z. 31-6; Interview 2, S. 27f., Z. 20-2; Interview 3, S. 43, Z. 6-8; Interview 4, S. 64, Z. 6-10; Interview 5, S. 73f., Z. 34-4; Interview 6, S. 109, Z. 25-28.

⁴⁰⁰ Vgl. Interview 1, S. 16, Z. 1-6; Interview 3, S. 49, Z. 13-19 u. Z. 26; Interview 4, S. 53f., Z. 24-6; Interview 5, S. 68, Z. 3-16, Z.; Interview 6, S. 109, Z. 25-29.

⁴⁰¹ Interview 4, S. 54, Z. 2-6; Interview 6, S. 102, Z. 17-19.

problematischen Personengruppen und/oder Verhaltensweisen zu tun haben, die sie den Umgang mit Migranten als negativ bewerten ließen.⁴⁰² Außerdem spricht ein *Experte* auch die Möglichkeit an, *stereotype Sichtweisen* zu entwickeln, die nach innen, in die Organisation der Polizei, hineinwirken könnten. Dies kann dann durchaus eine weitere Belastung für die Organisation beinhalten, die in ihren Auswirkungen mindestens ebenso schädlich wäre, wie es der einzelne PVB mit seiner *stereotypen Perspektive* in seinem Umfeld bewirken könnte.⁴⁰³ Als mögliche Ursachen werden hierfür u. a. mangelndes Interesse, an den gesellschaftlichen Veränderungen zu partizipieren, resp. schlichte Desinformation infolge Rückgriff auf einseitig berichtende Informationsquellen (Fernsehen/Boulevardpresse) angeführt.⁴⁰⁴

Alle *Experten* eint die Vorstellung, dass die Polizei nicht umhinkommt, sich mit dem Wandel, den die Gesellschaft hin zu einer Einwanderungsgesellschaft bereits vollzogen hat und weiterhin vollzieht, zu beschäftigen, um sich ihrerseits den veränderten Verhältnissen anzupassen. Dazu beschreiben ausnahmslos alle interviewten Personen, *IKK* als eine wichtige *Schlüsselqualifikation*, über die ein Polizeivollzugsbeamter zu verfügen habe. Dies wird an den folgenden Aussagen verdeutlicht:

„Ich glaube, es ist so eine komplexe Thematik, die sich auch ständig verändert, weil, Kultur ist ja nichts Statisches. Kultur verändert sich. Und deshalb – es funktioniert ja nicht, dass ich einmal irgendwie ein kulturelles Wissen mir aneigne, sondern wir haben ja in unserer Gesellschaft auch den Kulturen-Wandel. Unsere eigene Kultur verändert sich. Die *Migrantenkultur* verändert sich in der Migration, in den Generationen. Und ich glaube, man – man muss immer eigentlich in diesem Prozess drin bleiben. Und man hat nicht, wenn man einmal im Studium irgendwas gehört hat, damit die endgültige Kompetenz erworben. Ich glaube, dass eben auch dazugehört, dass man sich selber immer wieder reflektiert, [...]“⁴⁰⁵

Was diese Art der Betrachtung wesentlich erschwert, ist die Gefahr, welcher sich die Polizei natürlich immer ausgesetzt ist: die *Stereotypisierung* und

⁴⁰² Vgl. Interview 1, S. 21f., Z. 28-12; Interview 3, S. 47, Z. 1-8; Interview 5, S. 82, Z. 19-22 u. S. 90, Z. 22-25.

⁴⁰³ Vgl. Interview 2, S. 36, Z. 14-23.

⁴⁰⁴ Vgl. Interview 5, S. 82, Z. 11-19; Interview 3, S. 47, Z. 1-8.

⁴⁰⁵ Interview 1, S. 23f., Z. 14-2.

eine gewisse Form der *Negativauswahl*.⁴⁰⁶ „Die Polizei hat irgendwann nur noch mit der problematischen Klientel zu tun. Ich glaube, das ist unheimlich schwierig, dann, ja immer wieder auch die Wahrnehmung zu relativieren und zu erweitern. Das versuchen wir natürlich breit anzulegen, jetzt im Studium. Aber hier ist auch die Gefahr noch nicht so groß. Wir haben natürlich Menschen, die *Stereotype* und *Vorurteile* mitbringen, sowieso. Aber das wird natürlich im Beruf nachher noch extrem, ja schwieriger, [...]. Ich glaube, man braucht neben Fortbildung auch vielleicht so Dinge wie Supervision oder solche Sachen. Da müsste man jetzt mal [...] drüber nachdenken. Es fehlt insgesamt auch noch so ein bisschen an Sensibilität in der Organisation.“⁴⁰⁷

Im Bereich der polizeilich „[...] originären Aufgaben sollte *interkulturelle Kompetenz* vorhanden sein.“⁴⁰⁸ Es gibt keinen Bereich polizeilichen Handelns und Tuns, der davon ausgenommen sei, sowohl die zivile Verwaltung als auch die Abteilungen der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung, sowie die der Verkehrs- und der Kriminalitätssachbearbeitung.⁴⁰⁹

3.5.2 Bedeutung der IKK als Schlüsselqualifikation

Die herausragende Bedeutung der *IKK* resultiere nicht zuletzt aus der Globalisierung und Europäisierung sowie der damit einhergehenden Migrationsbewegung. Vielmehr seien durch gesellschaftliche Reaktionen hierauf in Form von Anpassungs- und Bewältigungsprozessen Situationen entstanden, die sich auch heute noch negativ auswirken. So korreliere beispielsweise miteinander, dass Migranten im Durchschnitt schlechtere Schulabschlüsse erreichen und dadurch gesellschaftlich benachteiligt sind, u. a. mit Phänomenen wie der Straffälligkeit. Ob es sich bei diesen Formen der Verknüpfungen um Scheinkorrelationen handle oder nicht, sei dabei nicht von so großer Bedeutung. Wichtiger sei vielmehr die Tatsache, dass sich sowohl die Gesellschaft mit diesen Phänomenen auseinandersetzen müsse, als auch die Polizei.⁴¹⁰

Ob die Bachelor-Ausbildung nach dem o. b. Konzept⁴¹¹ die richtige Form beinhalte, sich mit diesen Thematiken zu beschäftigen, sei dahingestellt.⁴¹² „Die

⁴⁰⁶ Vgl. Interview 1, S. 21, Z. 28-29.

⁴⁰⁷ Interview 1, S. 21f., Z. 29-12.

⁴⁰⁸ Interview 3, S. 44, Z. 27-30.

⁴⁰⁹ Ebd. S. 44, Z. 28-30.

⁴¹⁰ Vgl. Interview 4, S. 58, Z. 22-32.

⁴¹¹ Vgl. Kapitel D.IV.1 – 1.3.2.

Bachelor-Ausbildung dauert nur drei Jahre. Sie ist sehr kurz und es sind vielfältige Inhalte, die dort vermittelt werden, die ein Polizeibeamter können muss. Wir sind zurzeit ja gerade dabei, den Bachelor-Studiengang zu reformieren. Wir haben in diesem Zusammenhang alle Inhalte uns noch mal angeguckt, neu bewertet, sind mit dem Vorsatz angetreten, inhaltlich zu entfrachten, so dass wir in der Bachelor-Ausbildung nicht darüber reden, neue Inhalte hineinzunehmen, sondern eher Inhalte herauszunehmen. Es gibt im Moment einige wenige Inhalte, die sich mit *interkultureller Kompetenz* beschäftigen. Die werden wir sicherlich erhalten, aber nicht ausbauen können. So dass das hinterher eher ein Thema für die Fortbildung ist. Also, die Ausbildung kann sicherlich, ich sage mal, eine Basis, ein Fundament setzen, wo aber später durch Fortbildung aufgesetzt werden muss.“⁴¹³

Darüber hinaus stelle *IKK* eine Frage der Persönlichkeitsvermittlung „[...] und nicht einfach eine reine Frage der Wissensvermittlung[.]“⁴¹⁴ dar, denn die Erfahrung der persönlichen Betroffenheit, welche bei einer interkulturellen Begegnung entstehen kann – auch/oder speziell, wenn sie sich erst nach der eigentlichen Begegnung, während einer Phase der Selbstreflexion entwickelt – ist infolge der eigenen Erkenntnisgewinnung nicht zu übertreffen.⁴¹⁵

Eine Verankerung beider o. b. Ansätze zu den bereits bestehenden Konzeptionen bei der Vermittlung von *IKK* in der Aus- und Fortbildung der Polizei,⁴¹⁶ die das entwickelte Bewusstsein der Organisation für dieses Themenfeld widerspiegelt, sei obligatorisch, denn „[...] die Polizei musste erst mal verstehen als große Organisation, dass [...] so eine Art von Alltagsrepertoire erforderlich ist, um angemessen zu reagieren [...]“⁴¹⁷ – was nun durch eine strukturelle Bündelung zementiert werden müsste.⁴¹⁸ Das würde auf die Organisation der Polizei bezogen bedeuten, dass ein *Zentrum* oder auch *Schwerpunkt der interkulturellen Kompetenz* im LAFP NRW gebildet werden sollte, um von diesem Übergang – welcher die jetzige Situation der Erkenntnis darüber, *IKK* in den eigenen Reihen vermitteln zu müssen, nebst den bislang ergriffenen Maßnahmen zur Wissensvermittlung – zum nächsten logischen Evolutionsschritt zu füh-

⁴¹² Vgl. Interview 4, S. 58, Z. 31-33.

⁴¹³ Interview 4, S. 58f., Z. 31-10.

⁴¹⁴ Interview 2, S. 30, Z. 26-27.

⁴¹⁵ Vgl. Interview 2, S. 30, Z. 25-30.

⁴¹⁶ Vgl. Kapitel D.IV.1 - 1.3.2.

⁴¹⁷ Interview 2, S. 28, Z. 25-27.

⁴¹⁸ Interview 4, S. 63, Z. 2-6; und Interview 5, S. 90f., Z. 31-15.

ren.⁴¹⁹

„Es sollte ein permanentes Thema [...] über alle Fachbereiche hinweg [...]“⁴²⁰ sein. „Wir könnten eigentlich schon eine Schippe weiter ansetzen. Und das ist auch das, wo es dann hinläuft. Im Moment muss man gucken, dass die Dinge sich ergänzen, aufeinander aufbauen. [...] Da sind wir heute deutlich strukturierter. Also, ich denke mal, da baut das schon jetzt [...] besser miteinander auf [...] dadurch, dass wir in den Gremien [...] das Ganze mit beeinflussen. Also, wir versuchen schon zu sagen, an der und der Stelle wäre es sinnvoll, das [...] zu starten und aufzusatteln dann mit speziellerem Wissen, [...]. Und so sollte es ja auch eigentlich sein. Eine Ausbildung soll ja eigentlich Grundlagen bilden und eine Fortbildung soll darauf aufsatteln.“⁴²¹

Dass jenes Zentrum oder jener Schwerpunkt auf der ministeriellen Ebene zur Entscheidung reifen müsste, erklärt sich daraus, dass damit nicht nur die Notwendigkeit unterstrichen würde, sondern darüber hinaus eine gewisse Weichenstellung erfolgte.⁴²² Speziell dem Gedanken einer gewissen Weichenstellung käme besondere Bedeutung zu, da die polizeiliche Organisation, die sich auf bürokratische und hierarchische Strukturen stützt, in Zeiten der Entfaltung und Weiterentwicklung genau jener bedarf.⁴²³

Für ein Zentrum oder einen Schwerpunkt spräche auch die vereinfachte Kommunikation, weil somit nicht von einer *Institution* zur nächsten, sondern miteinander auf der gleichen Ebene gesprochen werden könnte. Die Bildung von Schnittstellen – die zurzeit noch gar nicht im erforderlichen Maß existieren⁴²⁴ – würden ebenfalls entfallen können.

Sehr deutlich wird die Wahrnehmung von *IKK* als *Schlüsselqualifikation* auch von jener, die Praxis vermittelnden Institution in Gestalt der KPB artikuliert. Hierzu wurden, wie bereits angeklungen, die Experten einer der personell stärkeren KPB befragt. Deren *Experten* sehen sich dabei auf dem richtigen Weg, über *IKK* in den eigenen Reihen verfügen zu können, wofür die bestehenden Aus- und Fortbildungsmaßnahmen in der beschriebenen Form sorgen würden. Dieses wird als Beweis dafür gewertet, dass jene Maßnahmen ausreichend seien, um in der täglichen Praxis der Dienstverrichtung darauf aufzubauen

⁴¹⁹ Vgl. ebd.; zudem Interview 2, S. 31f., Z. 23-3 sowie S. 30f., Z. 25-2.

⁴²⁰ Interview 5, S. 90, Z. 31-33.

⁴²¹ Interview 5, S. 91, Z. 13-15 u. Z. 20-26.

⁴²² Vgl. Interview 2, S. 31ff., Z. 23-13.

⁴²³ Vgl. ebd., S. 33, Z. 8-11.

⁴²⁴ Vgl. Interview 1, S. 20, Z. 16-21.

en zu können.⁴²⁵ Schließlich läge der Bevölkerungsanteil der Personen mit Migrationshintergrund in der befragten KP bei ca. 30%, so dass ein Großteil an Einsätzen mit jenem Klienten stattfände, wodurch *ein Learning-by-Doing-Effekt* zu verzeichnen sei.⁴²⁶ *IKK* wird hier, wie bereits o. b., als *Schlüsselqualifikation* wahrgenommen und auch als solche bezeichnet.⁴²⁷ Trotzdem drückt sich hierdurch eine gewisse Ambivalenz zum Thema *IKK* aus, weil neben jener zyklischen Bedeutung einer *Schlüsselqualifikation* die Überprüfung, ob ein Polizeivollzugsbeamter(-Anwärter) die notwendigen Fähigkeiten mitbringt, zu einem guten Stück der Vermittlung in der Praxis⁴²⁸ und damit einer gewissen Form des Zufalls überlassen bleibt.⁴²⁹ Schließlich gibt es für die Polizeivollzugsbeamten(-Anwärter) keine standardisierten Prüfungen bezüglich *IKK*.⁴³⁰ Demnach wird voll und ganz dem bestehenden Konzept⁴³¹ vertraut, dass die *IKK*, die, wie o. b. auch im Praktikum nicht standardmäßig überprüft wird, in den Überprüfungen der persönlich-sozialen Kompetenz (PSK) enthalten ist und somit doch einer gewissen Form der Überprüfung unterläge.⁴³²

3.5.3 Analogie von *IKK* und Gleichberechtigung

Ein weiterer Punkt, in welchem breiter Konsens unter den *Experten* besteht, ist die Analogie zum Themenkomplex *Frauen bei der Polizei*. Vier *Experten* beschreiben explizit, dass ähnliche Diskussionen geführt wurden – teilweise noch werden – seit Frauen in den 1980er Jahren in der Polizei Fuß fassten. In Bezug auf deren Rolle und Einsetzbarkeit herrschten Vorstellungen, die allesamt geschlechtsspezifisch gewichtet waren und somit auf weibliche Divergenz und einer vermeintlich daraus resultierender Notwendigkeit – Frauen dienstlich anders einsetzen zu müssen – abhoben.⁴³³ „Es wäre falsch, diese Migranten sozusagen als das Fremdheitselement an sich zu *labeln*. Und ich glaube, es ist gut, wenn die Polizei erkennt, dass sie Fremdheitsaspekte unterschiedlicher Art inzwischen in ihrer Organisation hat. [...] Ja, also von daher finde ich [...], dass

⁴²⁵ Vgl. Interview 6, S. 110f., Z. 28-3.

⁴²⁶ Ebd., S. 110f., Z. 23-3 u. Z. 25-27.

⁴²⁷ Ebd., S. 103, Z. 31-33.

⁴²⁸ Vgl. Interview 6, S. 117, Z. 3-4.

⁴²⁹ Gessenharter/Birzer/Feindt 1991, S. 44; und Birzer 1996, S. 195; auch Gessenharter 1994, S. 230, 236; sowie Birzer/Gessenharter 1996, S. 195.

⁴³⁰ Vgl. Interview 6, S. 112, Z. 27-28 und S. 117, Z. 5-9.

⁴³¹ Vgl. Kapitel D.IV.1 – 1.3.2.

⁴³² Vgl. Interview 6., S. 112, Z. 24- 27 und S. 114, Z. 11-32; sowie S. 116f., Z. 22-19; auch S. 118, Z.4-11.

⁴³³ Vgl. Interview 1, S. 22, Z.14-17; und Interview 4, S. 55, Z. 28-32 ; sowie Interview 5, S. 77f., Z11-4.

die Frauen dann plötzlich ganz wach werden, weil die dann natürlich wahrnehmen, dass das in den letzten zwanzig Jahren auch ihr Thema gewesen ist. [...] es hat eine ganz starke Analogie. [...] Wenn Sie dann als Frau irgendwie auf die weiche Kommunikation festgelegt werden und auf Situationen, in denen, [...] [es] um Missbrauch geht und dann wird immer eine Frau angefordert und es gibt keine Durchmischung und auch keine Entwicklung in anderen Bereichen und Sie werden im Grunde *gelabelt* [...] und [...] das erleben Frauen natürlich auch als schräg. Und das passiert in der Organisation genauso, wie Sie jetzt irgendwie auf einmal [...] den, weiß ich, den türkischen Kollegen dann auf einmal auf seine angeblichen Landsleute losjagen, obwohl der vielleicht gerade deshalb zur Polizei gegangen ist, weil er mit seinen Landsleuten jetzt genug zu tun hatte.“⁴³⁴

Daraus resultierend geben diese Experten an, dass sie sich keine andere (Sonder-)Rolle für Personen mit Migrationshintergrund bei der Polizei vorstellen können und wollen.⁴³⁵ Darüber hinaus stellen auch jene vier *Experten*, die nicht explizit die Analogie zwischen Migranten und Frauen bei der Polizei erwähnten, fest, dass in Fragen, welche Rolle Personen mit Migrationshintergrund bei der Polizei spielen könnten, lediglich deren persönliche Leistungen und Befähigungen eine Rolle spielen dürften und nicht deren Migrationshintergrund.⁴³⁶

3.5.4 Divergenz und Diversität

Alle *Experten* unterstreichen die Kompetenz: *Neuem unvoreingenommen gegenüberzutreten*, als ein Gütekriterium von Polizeivollzugsbeamten (sechs *Experten* direkt und zwei *Experten* indirekt);⁴³⁷ sie sprechen dabei – mehr oder weniger deutlich – einen Paradigmenwechsel von der vorherrschenden Sichtweise der Divergenz zu jener der Diversität an. So könne das positive Reservoir, welches allem Neuen – um nicht Fremden zu sagen – ebenso innewohnt, wie potentielle Gefahren, für die Polizei nutzbar gemacht werden⁴³⁸ und darüber hinaus unerwünschtes – weil ungleiches – Behandeln von Personen mit Migra-

⁴³⁴ Vgl. ebd. und Interview 2, S. 38f., Z.23-30 u. Z. 33-10.

⁴³⁵ Vgl. Fußnoten 401 - 403.

⁴³⁶ Vgl. ebd. sowie Interview 1, S. 24f., Z. 23-5; und Interview 3, S. 50f., Z. 29-4; auch Interview 6, S. 119, Z.13-16.

⁴³⁷ Vgl. Interview 3, S. 42, Z. 28-33; und Interview 4, S. 65, Z. 6-20; sowie Interview 5, S. 70f., Z. 27-5 u. S. 76, Z. 5-15; auch Interview 6, S. 111, Z. 18-21.

⁴³⁸ Vgl. Interview 4, S. 65f., Z. 32-14.

tionshintergrund verhindert werden.⁴³⁹

„[...] [D]as ist eine Gratwanderung. Und ich glaube, das wird nur funktionieren, [...] wenn die Organisationskultur [...] sich weiterentwickelt. Also, das heißt, man braucht [...] eine diversitätsoffeneren Organisationkultur, also eine Organisationskultur, die [...] eine Wahrnehmung von sich selbst hat, dass sie nicht einfach immer nur so was Homogenes darstellen will. Und das ist aber aus der – sagen wir mal – aus der Vergangenheit für die Polizei noch schwierig, weil die Polizei eigentlich sich sehr stark an so eine Homogenitätsvorstellung klammert und das sozusagen als Bindemittel nach innen sozialpsychologisch verwendet. [...] Polizisten lieben es, sich sozusagen als eine Homogenität zu begreifen. Und ich glaube, da ist eine neue Kultur nötig, dass man ausreichend homogen ist als Polizist, aber trotzdem eine Sensibilität für das Zulassen von Differenz entwickelt, und dass das die neue Organisationskultur sein muss.“⁴⁴⁰

„Das ist nicht so ganz einfach. Also, [...] das ist auch wieder eine Komplexitätssteigerung. Und die Organisation neigt ja dazu, die Sachen immer zu vereinfachen. Und an der Stelle geht das aber nicht. Wenn Sie das vereinfachen, machen Sie es einfach kaputt.“⁴⁴¹

Als eine mögliche Ursache für das Homogenitätsbedürfnis – das vor dem Hintergrund einer Diversitätsdiskussion deutlich wird – sieht dieser *Experte* auch die durch Sozialisation entstandene *Kultur der Polizei*. Durch den geschichtlichen Rückblick könne eine gewisse pseudomilitaristische und bürokratische Prägung in der polizeilichen Organisationskultur nachvollzogen werden, die wiederum bestimmte Neigungen und Werte, wie eben die Homogenitätsvorstellung oder Solidaritätswerte, hervorbrächten.⁴⁴²

Ein weiterer *Experte* stellt im o.a. Zusammenhang des polizeilichen Wunschs nach Vereinfachung fest, dass die *IKK* so multidimensional sei, dass der oftmals durch die Polizei geäußerte Wunsch zur Vereinfachung eben nicht über Checklisten erreicht werden könnte. Sensibilisierungen über das Thema *IKK* müssten andere Wege beschreiten.⁴⁴³

Neben der Notwendigkeit, *IKK* für alle PVB zu vermitteln, sprechen drei

⁴³⁹ Vgl. Interview 1, S. 225, Z. 20-27.

⁴⁴⁰ Interview 2, S. 158 f., Z. 23-2.

⁴⁴¹ Ebd. S. 37, Z. 9-14.

⁴⁴² Vgl. ebd., Z. 19-14.

⁴⁴³ Vgl. Interview 1, S. 18, Z. 7-15.

Experten insbesondere davon, die Führungskräfte⁴⁴⁴ der Polizei für dieses Thema noch stärker zu gewinnen und einzubinden, was im Kontext des o. a. Paradigmenwechsels von Divergenz zu Diversität zu sehen ist und damit, neben den Führungskräften, gleichzeitig die Polizeiorganisation als Ganzes betrifft.

„Führungskräfte zu gewinnen für dieses Thema, ist nicht ganz so einfach, glaube ich; an vielen Stellen, also, weil einfach die Führungskräfte, auf die wird ja im Moment relativ viel oder auf die wird sehr viel fokussiert, die müssen das können, das sollen sie machen und das auch. Und, wo trotz allem die Sensibilität in dem Bereich für einige Führungskräfte durchaus noch sinnvoll wäre.“⁴⁴⁵

„Es fehlt insgesamt auch noch so ein bisschen an Sensibilität in der Organisation. Wenn ich daran denke, dass ich auf einer Veranstaltung war, wo ein Polizeipräsident [...] als Anekdote zum Besten gibt, [...] jetzt würden auch die türkischen Kollegen über die Türkenwitze lachen, dann bleibt mir das Lachen im Halse stecken, [...] es kann ja nicht das Zeichen für Integration sein, dass man jetzt über die eigene Diskriminierung lachen muss. [...] Da fehlt es meines Erachtens noch insgesamt etwas am Grundverständnis [...], was so [die] Normalität des Miteinanders angeht. Aber das könnte man jetzt natürlich auch für das Frauenthema durchspielen oder so. Aber ich meine jetzt, da ist, glaube ich, noch Arbeit zu leisten[,]“⁴⁴⁶ vor allem, wenn es immer noch Leute in der Polizei gäbe, die nicht genügend berücksichtigten, „dass Sprache natürlich auch eine Form von Umgang prägt“⁴⁴⁷ und geduldet werde, dass asiatische Migranten verallgemeinernd „als Sushi“⁴⁴⁸ sowie türkische Migranten „als Ali“⁴⁴⁹ bezeichnet und dadurch diskriminierend würden.⁴⁵⁰

Änderungen in diesem Bereich können „[...] nur funktionieren, [...] wenn die Organisationskultur da auch so ein Stück sich weiterentwickelt. [...] Das muss auf der Führungsebene verstanden werden [...]“⁴⁵¹

⁴⁴⁴ Mit den Begriffen: *Führungskräfte / Führungsebene* sind die PVB gemeint, die Führungsfunktionen innerhalb der Organisation übernommen haben. Darunter fallen Angehörige des g. D. und h. D. Spezifizierungen werden dort geleistet, wo es nötig wird, darauf hinzuweisen.

⁴⁴⁵ Vgl. Interview 5, S. 87, Z. 16-21.

⁴⁴⁶ Interview 1, S. 22, Z. 4-12 u. Z. 14-17.

⁴⁴⁷ Interview 5, S. 77, Z. 26-27.

⁴⁴⁸ Ebd. Z. 28.

⁴⁴⁹ Ebd.

⁴⁵⁰ Vgl. Ebd. Z. 21-27.

⁴⁵¹ Interview 2, S. 36, Z. 24-26 u. S. 37, Z. 3-4.

3.5.5 Persönliche-soziale Kompetenzen von Auszubildenden

Bei der Frage nach den Eigenschaften und Fertigkeiten, die es für Auszubildende mitzubringen gälte, herrscht unter den *Experten* Einigkeit, dass es hier keine charakteristischen Eigenschaften gäbe, die rein für die *IKK* zuträfen. Aus sozialpsychologischer Sicht gälte es u. a. eine größtmögliche, offene Persönlichkeitsstruktur aufzuweisen, die am ehesten an die Entwicklung von *IKK* anschlussfähig sei.⁴⁵²

Dass diese Art der persönlichen Merkmale bei der Personalauswahl in einem ausreichenden Maß in der Form von persönlich-sozialen Kompetenzen abgeprüft wird, drücken fünf von acht *Experten* unmissverständlich aus.⁴⁵³

Ein *Experte* glaubt dabei an das Auswahlverfahren schlechthin, so dass Mängel im Persönlichkeitsprofil, die auf eine eher geschlossene, wenig flexible Weltsicht deuteten, systemimmanent auffallen würden. Zudem sei das Auswahlverfahren ein formelles Verfahren, mit wenig Spielraum für Änderungen.⁴⁵⁴ Drei weitere *Experten* schließen sich eben diesem Argument an, indem sie klarstellen, dass die Tatsache, ein *IKK*-Modul in dem Bachelorstudium integriert zu wissen, die Annahme rechtfertigt, dass auch bei der Auswahl der Studierenden auf die nötigen psychosozialen Fähigkeiten geachtet würde.⁴⁵⁵ Darüber hinaus beschreiben sie die gesellschaftliche Sozialisation junger Menschen als Garant, dass genügend Fähigkeiten in diesem Bereich ausgebildet würden.⁴⁵⁶ Des Weiteren werde schwerpunktmäßig darauf geachtet, Migranten als Zielgruppe für den Polizeidienst anzusprechen, was zusammen mit den Inhalten, die während des Studiums gelehrt und trainiert würden, das stärkere Abprüfen von *IKK* während der Einstellungsteste überflüssig mache.⁴⁵⁷

Trotzdem sehen insgesamt drei *Experten* den derzeitigen Ausbildungsstand bezüglich *IKK* skeptisch und würden ihn gerne deutlicher berücksichtigt wissen. Das begründen sie einerseits mit diskriminierendem Verhalten gegenüber Personen mit Migrationshintergrund bei der Polizei und andererseits mit der berichteten Angst der Betroffenen, solche Vorkommnisse in der Polizeiorganisation anzusprechen. Es sei auf keinen Fall zu unterschätzen, dass so etwas in

⁴⁵² Vgl. Interview 2, S. 34f., Z. 21-2.

⁴⁵³ Vgl. Interview 4, S. 60, Z. 1-14; zudem Interview 5, S. 89, Z. 3-14.

⁴⁵⁴ Vgl. Interview 3, S. 48f., Z. 24-4 .

⁴⁵⁵ Vgl. Interview 6, S. 110f., Z.28-7.

⁴⁵⁶ Vgl. Ebd. S. 111, Z. 18-21.

⁴⁵⁷ Vgl. Ebd. S. 110f., Z. 28-7 u. S. 111, Z. 8-17.

den eigenen Reihen während der Ausbildung im Bachelor-Studium geschehen könne.⁴⁵⁸ Zusätzlich würden in dem Bachelor-Studium so viele Lerninhalte vermittelt werden, dass dem Grunde nach eine intensivere Vermittlung von Inhalten zu kurz käme. In der Ausbildung aber müsse eine Sensibilisierung erfolgen, wenn man eine Basis schaffen wolle, auf der aufgebaut werden könne. Diese Aussage gälte grundsätzlich für alle Inhalte. Im Falle der *IKK* aber ganz besonders, da hier komplexe Abläufe vermittelt werden müssen, die nicht in Form von klassischen Lehrveranstaltungen im Frontalunterricht stattfinden könnten.⁴⁵⁹ Die Aussage in Bezug auf eine zu befürchtende Überfrachtung der Bachelor-Ausbildung mit Inhalten, die dieser *Experte* macht, wird von zwei weiteren *Experten* – die aber grundsätzlich keinen Handlungsbedarf für einen Ausbau der Überprüfung von *IKK* im Auswahlverfahren oder bei der Vermittlung in den Lehrveranstaltungen sehen – gestützt.⁴⁶⁰

Was die Mehrsprachigkeit von PVB angeht, so sehen alle *Experten* die Fähigkeit, mehrere Sprachen zu sprechen, als großen Vorteil an. Sie fordern, dass alle PVB mindestens eine der Weltsprachen – z. B. Englisch oder Französisch – neben der deutschen Sprache soweit beherrschen müssen, dass die einfache Kommunikation in dieser Sprache möglich ist.

Ein *Experte* bewertet Zwei- oder Mehrsprachigkeit in Verbindung mit *IKK* als eine derartige Kompetenzsteigerung, dass es überlegenswert sei, bei den Einstellungstests der Polizei Personen mit diesen Fähigkeiten, leichte Defizite in der Amtssprache nachzusehen bzw. in Kauf zu nehmen.⁴⁶¹

So weit gehen die übrigen *Experten* nicht. Vielmehr beschreibt ein *Experte*, dass eine solche Verfahrensweise aus formaljuristischen Gründen nicht möglich sei. Die Einstellungstests müssten für alle Bewerber gleich sein und niemand dürfe, bei seinem Bestreben, Beamter resp. Polizeivollzugsbeamter zu werden, bevorzugt oder benachteiligt werden.⁴⁶² Ein weiterer *Experte* hält an der Notwendigkeit fest, dass Deutsch die zu beherrschende Amtssprache sei, bei der keinerlei Abstriche zu machen seien.⁴⁶³

⁴⁵⁸ Vgl. Interview 1, S. 25, Z. 1-5 u. Z. 20-27.

⁴⁵⁹ Vgl. Interview 2, S. 133, Z. 17-27.

⁴⁶⁰ Vgl. Interview 4, S. 58f., Z. 32-11; und Interview 5, S. 89ff., Z. 16-7.

⁴⁶¹ Interview 2, S. 29, Z. 12-33.

⁴⁶² Interview 3, S. 48, Z. 24-28.

⁴⁶³ Interview 5, S. 73, Z. 1-3.

3.5.6 Ausbau der IKK

Wie bereits weiter oben angeführt, äußern sieben von acht *Experten*, dass die Vermittlung von *IKK* in der Polizei ausgeweitet werden sollte. Dabei beschreiben diese durchaus unterschiedliche Ansätze. Dass es sich bei der Vermittlung der *IKK* zumindest um eine Kooperation aller drei Ausbildungsträger handeln soll, beschreiben alle acht *Experten*.⁴⁶⁴

Zudem wird ein ganzheitliches System – das sowohl die Kooperation und Zusammenarbeit der drei Ausbildungsträger beinhaltet, als auch die Fortbildung integriert – von vier der befragten *Experten* als zielführend beschrieben.⁴⁶⁵

Zwei *Experten* geben an, in der Vermittlungspraxis von *IKK* sowohl ein Augenmerk auf die Rotation der *Fortbilder* – nach fünf Jahren – als auch Wert auf die Art und Weise ihrer Fortbildung legen zu wollen. Die Rotation, zu welcher die *Fortbilder* der Polizei grundsätzlich in einem Fünfjahresrhythmus verpflichtet seien, könnte das Thema *IKK* nicht vertragen. Man könne von so einem komplexen Thema, das die *IKK* nun einmal sei, nicht erwarten, dass dessen Vermittlung nebenher erlernt und dieses – alle fünf Jahre – mit neuem Personal wiederholt werden könne, ohne dass dabei die Erkenntnisse verflachen oder sogar banalisiert würden. Um eine fachspezifische Qualitätssicherung in diesem Bereich zu erlangen, müsste es für *IKK* etwas Ähnliches wie für die *Psychologenstellen* in der Polizei geben. Bei diesen würde eine Rotation nicht durchgeführt werden.⁴⁶⁶ An dieser Notwendigkeit könne auch die neue Akzeptanz, auf die *IKK* seit einigen Jahren bei der Polizei stoße, nichts ändern.⁴⁶⁷

Dem Grunde nach geht die Äußerung des zweiten *Experten* in eine ähnliche Richtung, wenn dieser angibt, dass man sich die Frage stellen müsse, wie die Lehrenden selbst fortzubilden seien, damit diese die *IKK* in der Aus- und Fortbildung vermitteln könnten. Allerdings wurde die Frage durch diesen *Experten* in einem anderen Kontext gestellt. Hier ging es darum, den Wissensstand, der im *neuen* Bachelor-Studium den Studierenden kommuniziert werde, auch den *Lehrenden* resp. *Fortbildern* zu vermitteln. Ansonsten könnten diese Gefahr laufen, ins Hintertreffen zu geraten und ihrem *neuen* Klientel in der Aus- und

⁴⁶⁴ Vgl. Interview 1, S. 24, Z. 5-13; und Interview 2, S. 33f., Z.17-6; und Interview 3, S. 49, Z. 13-19 u. Z. 26; sowie Interview 4, S.58f., Z. 32-11 u. Z 16.-19; auch Interview 5, S. 88, Z. 23-29 u. S. 90f., Z.31-15; und Interview 6, S. 112f., Z. 12-2.

⁴⁶⁵ Vgl. Interview 1, S. 24, Z. 5-13; und Interview 2, S. 33f., Z.17-6; sowie Interview 4, S.58f., Z. 32-11 u. Z 16.-19; auch Interview 5, S. 88, Z. 23-29 u. S. 90f., Z.31-15.

⁴⁶⁶ Vgl. Interview 2, S. 31f., Z. 31-17.

⁴⁶⁷ Ebd. S. 32, Z. 30-33.

Fortbildung keine neuen Erkenntnisse der *IKK* mehr weitergeben zu können.⁴⁶⁸

Fünf *Experten* führen die *Internationalisierung*, wie sie infolge der *Globalisierung* und *Europäisierung* erfolgte – die mittlerweile auch in der Polizei angekommen sei – ins Feld, wodurch sich die *IKK* innerhalb der Polizei bereits gesteigert habe bzw. noch steigern ließe. Dabei geben drei *Experten* an, dass in ihrer KPB die Studierenden, in ihrem Bestreben – ein vierwöchiges Auslandspraktikum durchzuführen, welches im letzten Teil des Bachelor-Studium möglich sei – maßgebliche Unterstützung erführen, damit sie während eines Auslandspraktikums neue Erkenntnisse und Kompetenzen erlangen könnten. Darüber hinaus bestünden Kontakte und Austauschprogramme zwischen der KPB – deren *IKK*-Experten hier befragt wurden – mit den Niederlanden und neuerdings auch mit Russland.⁴⁶⁹

Zwei *Experten* sehen die Polizei im internationalen Vergleich deutlich schlechter positioniert. Beispielweise sei es im Bachelor-Studiengang der FHöV NRW – der ja explizit zum internationalen Vergleich und Austausch geschaffen wurde – immer noch nicht möglich, einzelne *Credit*⁴⁷⁰-Punkte an z. B. niederländischen Akademien zu erlangen, die dann hier anerkannt würden.⁴⁷¹ „Ich weiß von den Niederländern, da wird das sehr stark forciert. Das ist das, was ich eben gerade schon gesagt habe: Da ist man zupackender, da will man das gerne umsetzen. Und auf niederländischer Seite ist man ein bisschen irritiert darüber, wie lange so was in Deutschland braucht.“⁴⁷² Projekte zur Erforschung und Umsetzung von polizeilichen Phänomenen würden dort viel eher realisiert, was allerdings auch bedeuten würde, einen Fehlschlag hinzunehmen, was dort aber unproblematischer gesehen würde als in Deutschland.⁴⁷³

„Wir sind leider noch nicht so weit wie in den Niederlanden, weil, die haben zum Beispiel so was wie, ich sage mal, multikulturelle Landsmannschaften [...]. [...] [W]enn sie ein Problem haben – nehme ich jetzt mal [...] ein Problem mit Libanesen – dann würden die [...] libanesische Kollegen zusammentrommeln zu so einer Art *Task Force* und würden die in die Behörde geben. Und die

⁴⁶⁸ Vgl. Interview 5, S. 78f., Z.4-9.

⁴⁶⁹ Vgl. Interview 6, S. 107f., Z. 23-11.

⁴⁷⁰ *Credits* dienen im Bachelor- und Master-Studiengang als Basis um festzustellen, ob ein Studierender ein Modul resp. Abschnitt des Studiums erfolgreich absolviert hat.

⁴⁷¹ Vgl. Interview 4, S. 65f., Z. 32-6.

⁴⁷² Interview 4, S. 66, Z. 6-10.

⁴⁷³ Vgl. ebd. S. 65, Z. 6-16.

beraten dann diese Behörde [...]“⁴⁷⁴ das könnte „[...]auch durchaus mal in einem örtlichen, in einem städtischen oder sonstigen anderen öffentlichen Bereich sein. Aber man hat zumindest Anpacker. Das ist [et]was, was ich sehr interessant finde, was natürlich in unseren Strukturen schon schwer zu machen ist. Weil, da müssten Sie ja wieder mit unserem Recht mit Abordnungen und Sonstigem arbeiten.“⁴⁷⁵

Ein weiteres Beispiel, an dem sich messen lasse, wie es um die Internationalisierung der Polizei stehe, sei der Grad der Kenntnis über diese *neuen* Rechtslagen, innerhalb der Polizei. Es sei eine Tatsache, dass die innereuropäischen Grenzen für die EU-Bürger nahezu unsichtbar geworden seien. Das würde die überregionale Kriminalität vereinfachen und die Polizei müsste sich noch intensiver darauf einstellen. So seien mittlerweile auf Grund von Vertragsabschlüssen polizeiliche Befugnisse eingeräumt, die das Tätigwerden von bspw. deutschen PVB auf niederländischem Terrain ermöglichten. Um so etwas für die Polizeiorganisation nutzbar zu machen, müssten aber deren *Amtswalter* – die PVB – durch Fortbildungen in die Lage versetzt werden, die nötige Rechtssicherheit zu erlangen. Plakatativ könne dies an dem Beispiel der *Nacheile* von Deutschland in die Niederlande hinein festgemacht werden, wenn es gälte, Rechtsbrechern auf *frischer Tat* über die Grenze hinweg zu verfolgen und in Gewahrsam resp. festzunehmen. Es sei natürlich rechtswidrig, diese in den Niederlanden in Gewahrsam zu nehmen und unverzüglich wieder zurück nach Deutschland zu verbringen. Solche Szenarien fänden aber statt und dass neben diesen – neue zu vermittelnden Rechts- und Einsatzlage – natürlich auch neue Anforderungen an die *IKK* entstünden, läge auf der Hand.⁴⁷⁶

Fünf *Experten* bewerten die aktuellen Einstellungszahlen von Personen mit Migrationshintergrund, die gegenwärtig bei ca. elf bis zwölf Prozent lägen, als probates Mittel, die *IKK* innerhalb der Polizei zu erhöhen. Sie belegen diese Aussage unter anderem damit, dass von offizieller Seite geplant sei, die o.a. Einstellungszahlen weiter zu erhöhen.⁴⁷⁷ Wobei diese Aussage von zwei der fünf Experten umgehend relativiert wird. Sie verweisen darauf, dass die Erhöhung der Einstellungszahlen nur eine flankierende Maßnahme sein könne, die

⁴⁷⁴ Interview 5, S. 83f., Z. 27-31.

⁴⁷⁵ Ebd. S. 84, Z. 2-6.

⁴⁷⁶ Vgl. Interview 4, S. 64 Z. 6-32 u. S. 65f., Z. 27-1.

⁴⁷⁷ Vgl. Interview 1, S. 18, Z. 5-9; sowie Interview 3, S. 49, Z. 13-26; und Interview 5, S. 70, Z. 6-17 u. S. 98, Z. 12-15; Interview 6, S. 105, Z. 1-17.

lediglich belege, dass damit ein Anfang gemacht sei, der in die richtige Richtung deute. *IKK* sei viel zu komplex und würde zudem von der Persönlichkeit eines Menschen abhängen.⁴⁷⁸ Einer der drei *Experten*, der sich nicht den weiter oben genannten Äußerungen anschloss, geht argumentativ sogar noch weiter und gibt zu bedenken, dass nur Personen, die sich bewusst auf irritierende Erfahrungen, die die eigene Persönlichkeit hinterfragen, aufgeschlossen seien, ihre *IKK* erweitern könnten.⁴⁷⁹

3.5.7 Lernen von internationalen Polizeieinsätzen

Alle *Experten* vertreten übereinstimmend die Ansicht, dass es sich bei den internationalen Polizeieinsätzen um einen Spezialfall polizeilicher Arbeit handeln würde, der zwar auch *IKK* benötige, diese aber unter weiteren Aspekten zu betrachten sei, was die *IKK* ebenfalls speziell erscheinen ließe. Als besonders herausstechende Merkmale, die internationale Polizeieinsätze kennzeichneten, wurde die Tatsache genannt, dass es sich bei den Einsatzgebieten um Krisengebiete mit anderen Gesetzmäßigkeiten und Aufgaben handele, wodurch besondere Stressoren hervorgebracht würden. Detaillierte Aussagen könnten nicht getroffen werden, da es sich bei den internationalen Polizeieinsätzen tatsächlich um einen speziellen Bereich der Polizeiarbeit handele, wodurch auch für sie jener Bereich nur unter diffusem Licht erschiene.⁴⁸⁰ Zwei *Experten* drücken diese Einschätzungen am deutlichsten aus, indem sie sagen: „Ich glaube schon, dass das Überschneidungsbereiche hat, aber auch klare Unterschiedlichkeiten. Und eine der Unterschiedlichkeiten ist das Ausmaß des Stresses, der da entsteht. [...] [D]a geht's ja auch um, ja, dieses Verpflanzungssyndrom, [...] in einer fremden Umwelt agieren zu müssen und in einer Systemdifferenz noch zusätzlich agieren zu müssen, die man nicht einschätzen kann, [...] abgeschnitten von seinen eigenen normalen, ja, Regulationsmechanismen, also [...] seinen heimatverbundenen Sozialkreisen. Das ist auch noch mal ein besonderer Stress, der dadurch entsteht. Also, da denke ich, da müsste man noch mal [...] auf bestimmte Elemente von Stress vorbereiten. [...] Man darf jetzt nicht so tun, als wenn die Anforderungen da sehr ähnlich sind. Also, vor allem wenn Sie

⁴⁷⁸ Vgl. Interview 1, S. 18, Z. 9-15; Interview 5, S. 70f., Z. 24-5.

⁴⁷⁹ Vgl. Interview 2, S. 30f., Z. 25-2.

⁴⁸⁰ Vgl. Interview 1, S. 17, Z.10-23; und Interview 2, S. 28, Z. 6-20; sowie Interview 3, S. 41, Z. 16-31; auch Interview 4, S. 61, Z. 2-19; und Interview 5, S. 94, Z. 19-31 u. S. 95f., Z. 14-19 u. 28-2; zudem Interview 6, S. 118f., Z. 4-22.

jetzt an ländliche Polizeiwachen denken. Die haben natürlich mal so eine [...] Konfrontation mit russlanddeutschen Jungs. Das ist aber was völlig anderes, denn [...] das Ereignis ist völlig anders eingeordnet als wenn Sie jetzt [...] einen Einsatz in Ex-Jugoslawien haben und dann da im Grunde da so als *Alien* auftauchen. Das ist noch mal eine ganz andere Herausforderung.“⁴⁸¹

„[...] [D]ie größten Grundvoraussetzungen [dort] sind Einstellungen meines Erachtens. Und die Einstellungen können Sie abprüfen, die können Sie vielleicht noch verändern, wenn Sie viel Zeit haben. Wenn Sie nicht viel Zeit haben, dann sollten Sie vorher schon gut testen, ob die Einstellungen wirklich die richtigen sind. Aber nur über die Einstellungen kommen Sie letzten Endes dahin, wie gehe ich denn mit anderen um.“⁴⁸² „Und zwar tatsächlich gegenüber andere[n] Kultur[en], anderer Herkunft [...]. Wenn Sie diese Grundeinstellung nicht haben, dann hilft Ihnen die ganze Fortbildung im interkulturellen Bereich mal gar nichts. Meine Überzeugung.“⁴⁸³

Eine Lehre für die generelle *IKK*-Vermittlung kann aus dem Bereich der internationalen Polizeieinsätze somit nur bedingt gezogen werden, was im folgenden Kapitel thematisiert wird.

4. Ergebnisse der Interview-Auswertung

An dieser Stelle werden ausgewählte Standpunkte der *Experten* inklusive der Feststellungen des Autors dieser Arbeit – die sowohl während der Interviews als auch bei der o. a. Auswertung derselben gemacht wurden – hervorgehoben.

Alle *Experten* beschreiben *IKK* als *Schlüsselqualifikation*. Dabei zeigen sich aber inhaltliche Unterschiede. Auffällig ist, dass die *Experten*, die auf Grund ihrer Funktion vermeintlich am weitesten vom praktischen Polizeidienst entfernt sind, die deutlichsten Aussagen zur enormen Bedeutung der *IKK* machen.⁴⁸⁴

Für alle *Experten* steht außer Frage, dass *IKK* eine Größe ist, die sich auf Grund der gesellschaftlichen Veränderungen als eine Konsequenz darstellt,

⁴⁸¹ Interview 2, S. 35, Z. 11-31.

⁴⁸² Interview 5, S. 95 f., Z. 29- 2.

⁴⁸³ Ebd. S. 96, Z. 4-7.

⁴⁸⁴ Leider kann diese Behauptung nicht weiter verifiziert werden, ohne den Interviews die Funktionen/ Tätigkeiten der ausgewählten *Experten* zuzuordnen. Um den Datenschutz nicht ad absurdum zu führen, muss auf diese Verifizierung verzichtet werden. Trotzdem soll diese Beobachtung dem Leser nicht vorenthalten werden, auch, wenn sie damit den Rang einer Behauptung nicht übersteigt. Zumindest besteht so für den Leser die Möglichkeit, sich über diese Aussage ein eigenes Urteil bilden zu können.

die es zu bedienen gälte. Das kann u. a. durch deren verwendete Begriffe wie: *Schlüsselqualifikation* und *selbstverständliche Herausforderung für die Polizei* festgemacht werden. Unterschiede werden lediglich im Handlungsbedarf und den Bemühungen der Polizei gesehen, *IKK* sowohl für die Mesoebene (die Organisation) als auch für die Mikroebene (der einzelnen PVB) nutzbar zu machen.⁴⁸⁵

Die *Experten* räumen allerdings auch ein, dass die Sicht auf *IKK* mitunter diffus sei, was an der Komplexität des Themas festgemacht werden müsse.⁴⁸⁶ Hieraus lassen sich unter anderem die Forderungen nach der Ausweitung von Schulungen für die *IKK* vermittelnden Lehrer und dazu auch für die Führungskräfte der Polizei erklären. Sowohl die Forderung nach einer Ausweitung resp. Vernetzung einer Zusammenarbeit der unterschiedlichen polizeilichen Ausbildungs- und Fortbildungsträger, als auch die der Zentralisierung durch Schaffung eines *IKK-Zentrums* bei der Polizei, untermauern diese Argumente.⁴⁸⁷ Zudem hätten Personen, die sich mit dem Themenkomplex nicht professionell auseinandersetzten, oftmals Schwierigkeiten bei der Bestimmung der Begrifflichkeit,⁴⁸⁸ was mitunter auch für die *Lehrenden* bzw. *Experten* gälte, wodurch wiederum die Vermittlung der *IKK* wesentlich beeinflusst wird.

Die hiervon abweichenden Meinungen einer Minorität der *Experten* sind dem Glauben geschuldet, dass *IKK* durchaus einem *Lerning-by-Doing-Effekt* und damit einer gewissen Zufälligkeit überlassen bleiben könnte, welche sich wiederum aus der Ansicht generiert, dass die Polizei mit den bereits bestehenden Maßnahmen zur *IKK*-Vermittlung alle notwendigen Maßnahmen zur *IKK*-Vermittlung ergriffen habe.

Die Bewertung, dass die Polizei durchaus große Fortschritte gemacht habe, weil sie sich seit einigen Jahren dem Thema *IKK* widmet und dieses intensiviert, wird von allen *Experten* geteilt und anerkannt. Die Majorität der *Experten* fordert jedoch, die Anstrengungen in diesem Bereich erheblich zu verstärken. Nur so sei der Entwicklungsrückstand zwischen der Organisation der Polizei und dem tatsächlichen Entwicklungsstand in der Gesellschaft aufzuholen. Widergespiegelt wird dies einerseits in den an die Polizei herangetragenen Forderungen einer gesteigerten Kommunikationsfähigkeit und Professionalität

⁴⁸⁵ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.1; zudem D.IV.3.5.2.

⁴⁸⁶ Ebd.

⁴⁸⁷ Ebd.

⁴⁸⁸ Vgl. Interview 3, S. 42, Z. 24-25.

der Polizei durch die Bevölkerung⁴⁸⁹ sowie andererseits durch die von den *Experten* entworfene Übereinstimmung der *IKK* und der *Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern* innerhalb der Polizei.⁴⁹⁰

Durch diesen Vergleich wird klar, dass *IKK* wesentlich zu professionellem Verhalten beiträgt und als solches von der Meso- und der Mikroebene verstanden werden muss. Dabei eröffnen die vorgenannten Vergleiche ein gewaltiges Potential. Wenn das Thema *Gleichberechtigung* und damit *Frauen bei der Polizei* mit dem Thema *IKK* korrespondiert resp. eine Analogie darstellt, wäre die Mesoebene in der Lage, auf einen Erfahrungsschatz von ca. 25 Jahren zurückgreifen zu können, indem sowohl Erfolge als auch Misserfolge bei der Integration von Frauen in der Polizei analysiert werden könnten. Ein Abgleich mit diesen Erfahrungen sollte dann bei der *IKK*-Vermittlung auch dazu dienen, notwendige Anpassungsprozesse innerhalb der Polizei zu erklären und durchzusetzen, sowie erkannte Fehler, die bei der Umsetzung der Öffnung der Polizei für Frauen gemacht wurden, nicht auf dem Gebiet der *IKK* zu wiederholen. Die Auswirkungen für die Meso- und Mikroebene könnten enorm sein, wenn man sich bspw. vor Augen führt, dass damit stereotypen Betrachtungsweisen innerhalb der Polizei vorgebeugt werden könnte.⁴⁹¹

Die Majorität der *Experten* argumentiert in diese Richtung, wenn sie beispielsweise fordern, dass Migranten in der Polizei keine Sonderrollen übernehmen sollten, diese vielmehr als ganz *normale* Kollegen ihre Karrieren in der Polizeiorganisation durchlaufen müssten und nur auf Grund von Spezialwissen – wie jeder andere Kollege ohne Migrationshintergrund auch – in eine herausragende Rolle im Bereich der *IKK*-Vermittlung gelangen sollten.⁴⁹² Darüber hinaus könnten vermehrt Personen mit Migrationshintergrund bei der Polizei eingestellt werden. Alleine hierdurch sei allerdings keine Angleichung zwischen der Polizei und dem tatsächlichen Gesellschaftsbild zu erreichen. Die Einführung der zweigeteilten Beamtenlaufbahn (g. D. und h. D.) bei der Polizei setze mittlerweile zumindest die Fachhochschulreife als Einstiegsvoraussetzung voraus, was innerhalb der Gesellschaft von der Majorität der Personen mit Migrationshintergrund jedoch nicht erfüllt würde.⁴⁹³

⁴⁸⁹ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.1.

⁴⁹⁰ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.3.

⁴⁹¹ Vgl. Kapitel D.III.

⁴⁹² Vgl. Kapitel D.IV.3.5; insbesondere D.IV.3.5.3; zudem Kapitel D.III.

⁴⁹³ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.

Zum beschriebenen Paradigmenwechsel von der Divergenz zur Diversität, also Fremden nicht skeptisch und ablehnend oder ängstlich, sondern offen und inhärente Chancen begreifend resp. mutig, gegenüberzutreten, äußert sich eine klare Majorität der *Experten* wie folgt: Sie begreifen den Paradigmenwechsel als Perspektivwechsel der Gesamtorganisation, welcher sich von der Meso- auf die Mikroebene durchschlagen muss. Damit korrespondieren auch die o. a. Forderungen nach mehr Schulungen insbesondere für Führungskräfte.⁴⁹⁴

Dass auf dem Feld der persönlich-sozialen Kompetenzen, welche die Bewerber des Polizeiberufs auf Grund ihrer Sozialisation mitbringen, Verbesserungspotential bei der Überprüfung desselben auf Seiten der Polizei besteht, verneint die Majorität der *Experten*. Ihrer Meinung nach würden durch das polizeiliche Auswahlverfahren die persönlich-sozialen Kompetenzen der Bewerber hinreichend überprüft.

Drei Experten, die in ihrer Funktionsausübung der praktischen Ausübung des Polizeiberufs (beispielsweise dem Wach- und Wechseldienst) am weitesten entfernt gegenüber stehen – stellen fest, dass *IKK* entscheidend von der Persönlichkeit⁴⁹⁵ und damit auch von der *emotionalen Intelligenz*⁴⁹⁶ der Kandidaten abhängen würde. Dementsprechend müsste das polizeiliche Auswahlverfahren darauf ausgerichtet sein, dass die Bewerber auf die größtmögliche Offenheit ihrer *Persönlichkeit* überprüft werden. Ob das bereits zum jetzigen Zeitpunkt geschehe und inwieweit dies mit den übrigen Anforderungen des Polizeiberufes vereinbar sei, sähen sie kritisch und verweisen auf polizeiinterne Kommunikationsabläufe, die immer wieder auch negative, diskriminierende Formen im täglichen Umgang miteinander annähmen.⁴⁹⁷

Ob die *IKK*-Vermittlung innerhalb der Polizei auszuweiten und zu verbessern sei, kann nach den vorangegangenen Beschreibungen und Begründungen an dieser Stelle nur bejaht werden⁴⁹⁸

Alle *Experten* stimmen darin überein, dass die Polizei aus ihren internationalen Polizeieinsätzen zwar Schlüsse ziehen könne, um diese für die *IKK*-Vermittlung zu nutzen. Allerdings müssten dabei die spezielle Tätigkeit sowie die fremden und oftmals feindlichen Umweltfaktoren berücksichtigt werden, in

⁴⁹⁴ Vgl. Kapitel D.IV 3.5.4.

⁴⁹⁵ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.5.

⁴⁹⁶ Vgl. Glossar: Emotionale Intelligenz.

⁴⁹⁷ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.5.

⁴⁹⁸ Vgl. Kapitel D.IV 3.5.7.

denen sich die PVB dort bewegen müssten. Solche Faktoren und Stressoren seien die für PVB im inländischen Dienst nicht zu berücksichtigen resp. übertragbar. Deshalb seien lediglich die Grundzüge der *IKK*-Vermittlung gleich, so dass eine direkte Vergleichbarkeit und Lehre hieraus nicht möglich sei.⁴⁹⁹ Allerdings könne man aus der langen und umfassenden Vorbereitung auf diese Einsätze grundsätzlich sehen, dass spezielle Kenntnisse in ihrer Vermittlung auch spezielle Methoden erfordern, die ebenso in zeitlicher Dimension berücksichtigt werden müssten. Dazu könne *IKK* als ein spezielles, notwendiges und folglich wertvolles Wissen betrachtet werden, weshalb die nötigen Zeiteinsätze und Maßnahmen zu dessen Erlangung in Kauf zu nehmen seien. Letztgenanntes wird in diesem Zusammenhang von vier *Experten* angeführt.⁵⁰⁰

Lediglich ein *Experte* thematisiert die internationale Ausrichtung des Bachelor-Studiengangs, die, wie er feststellt, erheblich verbessert werden könnte. Die Tatsache, dass nur ein *Experte* diesen Gedankengang entwickelte, sagt in diesem Zusammenhang nichts über die Bedeutung dieser Aussage aus. Vielmehr liegt es an der Ausrichtung der Fragestellung in den Interviews, dass dieser Aspekt nicht von mehreren *Experten* angesprochen werden konnte.

Die Argumentation des *Experten* ist stichhaltig, wenn er feststellt, dass obwohl die Bachelor- und Masterstudiengänge gerade eine internationale Vergleichbarkeit in der EU herstellen sollen,⁵⁰¹ der Bachelor-Studiengang der FHöV jedoch sowohl in der Vermittlung internationaler Rechtsgrundlagen als auch bei der Möglichkeit, anerkannte Auslandssemester durchzuführen, unzureichend entwickelt sei. Ein weiterer *Experte* unterstützt die Sichtweise des internationalen Studentenaustauschs im Hinblick auf die Möglichkeit, dadurch die *IKK* zu forcieren. Gerade im Ausland seien eigene Fremdheitserfahrungen möglich, wodurch im Nachhinein *Fremdes* besser als *Diversität* denn als *Divergenz* begriffen werden könnte.⁵⁰²

Vor dem Hintergrund der Auswertung und Zusammenfassung der o. a. Expertenaussagen kann die Fragestellung des Kapitels D.IV: *Vermittlung interkultureller Kompetenz als Lösungsstrategie*, eindeutig beantwortet werden. Die

⁴⁹⁹ Ebd.

⁵⁰⁰ Ebd.

⁵⁰¹ BMBF 2011.

„Eingebunden in den europaweiten Bologna-Prozess führen Bund, Länder und Hochschulen die größte Hochschulreform seit Jahrzehnten durch. Ziel des 1999 in der italienischen Universitätsstadt Bologna angestoßenen Hochschulreformprozesses ist es, international akzeptierte Abschlüsse zu schaffen, die Qualität von Studienangeboten zu verbessern und mehr Beschäftigungsfähigkeit zu vermitteln. [...]“

⁵⁰² Vgl. D.IV.3.5.4.

Frageformulierung als solche suggeriert bereits, das *IKK* eine Lösungsstrategie darstellen könnte. Die Aussagen der *Experten* legen nahe, dass die Polizei durch die Vermittlung von *IKK* in den eigenen Reihen sowohl in der internen als auch externen Kommunikation profitieren und sich professionalisieren könnte.

E. Zusammenführung der Forschungsergebnisse

Im Folgenden wird eine Synopse der Erkenntnisse dieser Arbeit durchgeführt, bevor in Kapitel F. die Schlussbetrachtung folgt und Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden.

Die skizzierte gesellschaftliche Entwicklung hin zu einer *Zuwanderungs- und Einwanderungsgesellschaft* machen einen Anpassungsprozess der Polizei nötig.⁵⁰³ Dass seitens der Polizei damit bereits begonnen wurde, ist mittlerweile mehrfach angeklungen und kann u. a. an den erhöhten Einstellungszahlen von Personen mit Migrationshintergrund sowie dem polizeilich entwickelten Konzept der *IKK*-Vermittlung in Kapitel D.IV. nachvollzogen werden.⁵⁰⁴ Allerdings sind die kritischen Betrachtungen⁵⁰⁵ der *Erkenntnisse zum Vermittlungskonzept der IKK* unter D.IV.2. durch die empirische Untersuchung in Form der Interviews als bestätigt anzusehen.⁵⁰⁶

Trotzdem könnte dem Autor dieser Arbeit vorgehalten werden, dass er bei o. a. Darstellung lediglich quantitative Gesichtspunkte angesprochen habe, die auch in einer anderen als der getroffenen Sichtweise interpretierbar seien.⁵⁰⁷ So könnte die höhere Stundenzahl der *IKK*-Vermittlung der DHPol ebenso gut dafür sprechen, dass die Polizei bereits auf die Forderung nach mehr Schulung für die Führungskräfte reagiert und an der DHPol deshalb mehr Stunden in die *IKK*-Vermittlung bei der DHPol investiert habe. Bei näherer Betrachtung wird allerdings klar, dass von den Lehrveranstaltungen der DHPol lediglich der kleine Kreis des h. D. profitiert. Die wesentlich breitere Ebene der Führungskräfte des g. D. profitiert hiervon lediglich bedingt und zeitverzögert nur dann, wenn das *IKK*-Wissen des h. D. irgendwann die Ebene des g. D. erreicht. Die Angehörigen des g. D. blieben somit grundsätzlich auf die Fortbildungsseminare und auf den *Nachwuchs* der FHöV angewiesen und somit auf deren

⁵⁰³ Vgl. Kapitel B. – C.

⁵⁰⁴ Vgl. Kapitel D.IV.

⁵⁰⁵ Vgl. Kapitel D.IV.2.

⁵⁰⁶ Vgl. Kapitel D.IV.3.5 – 4.

⁵⁰⁷ Vgl. Kapitel D.IV.2.

IKK-Angebot mit einer zu geringen Stundenzahl sowie den zeitlichen Unterbrechungen während der Vermittlung. Gerade die o. b. Argumentation fußt jedoch darauf, dass die Polizei zwar bei den Vorgesetzten des h. D. mit einer Stunden-erhöhung reagiert hat, bei den Auszubildenden der FHöV NRW aber nicht, so dass dann deren *IKK*-Vermittlungs-Konzept grundsätzlich ausreichend sein müsste.

Sowohl vor dem Hintergrund des weiter o. b. politisch und gesellschaftlich Versäumten – aus welcher ein großer Nachholbedarf deutlich wird – als auch vor der Darstellung der komplexen *IKK*-Lernmodelle,⁵⁰⁸ muss diese Ansicht verneint werden.

Die Politik hat vor geraumer Zeit erkannt, dass der Umgang mit *IKK* ein enormes gesellschaftliches Potential besitzt und attestierte ihr deshalb u. a. für den Bildungssektor einen erhöhten Bedarf. So hebt beispielsweise *Krüger-Potratz* hervor, dass im Jahr 2000 das Niedersächsische Kultusministerium in dessen Handreichung: *Sichtwechsel* eine Erklärung der KMK von 1996 zu diesem Themenkomplex aufgriff. Darin heißt es: „Die Notwendigkeit eines ‚Sichtwechsels‘ wird nicht nur mit den Folgen der Migration, sondern generell mit der Notwendigkeit begründet, dass die ‚Vorbereitung junger Menschen auf ein friedliches Zusammenleben in globaler Verantwortung für die Eine Welt und die Vermittlung interkultureller Kompetenz und Handlungsfähigkeit in Zeiten wachsender beruflicher Mobilität [...] zum Bildungsauftrag aller Schulen – und nicht nur derjenigen mit einer multikulturellen Schülerpopulation“⁵⁰⁹ gehört.⁵¹⁰

Zwar zielt diese Aussage auf die Schulen und somit auf die Erziehung junger Menschen in der BRD ab, sie lässt sich aber auch auf die gesamtgesellschaftliche Situation und damit auch auf die Polizei übertragen. Beispielsweise kann der o. a. nötige *Sichtwechsel* mit dem weiter oben beschriebenen *Paradigmenwechsel* in der Polizei verglichen werden. Hierbei muss jedoch insbesondere sowohl die bereits angeklungene *Sozialisation der Polizei*⁵¹¹ als auch die sich daraus gebildete *Organisationskultur*⁵¹² – um nicht *Polizeikultur* zu sagen – berücksichtigt werden, womit sich der Begriff *Paradigmenwechsel* in diesem Zusammenhang erklärt. Darüber hinaus belegen auch einige der Exper-

⁵⁰⁸ Vgl. Kapitel C.III.2. – 2.2.3.

⁵⁰⁹ Krüger-Potratz 2005, S. 141; und Niedersächsisches Kultusministerium o.J. [2000], S. 13 u. S. 22; vgl. auch KMK 1996.

⁵¹⁰ Vgl. Kapitel B. – C.

⁵¹¹ Vgl. D.I. – II.

⁵¹² Vgl. D.III.

tenaussagen diese Sichtweise.⁵¹³

Als ein weiteres Indiz des bestehenden Nachholbedarfs könnte zudem die Einführung von drei weiteren Fortbildungsseminaren beim LAFP NRW gesehen werden, welche externe Wissenschaftler konzipiert haben. Natürlich zeigt diese Tatsache auch, dass sich die Polizei des Nachholbedarfs bewusst ist und mit polizeiexternen Wissenschaftlern zusammenarbeitet, um hier gegenzusteuern.⁵¹⁴

Die Polizei (nicht nur) in NRW hat hier viel Zeit zur Fortentwicklung verloren, weil sich die deutsche Politik jahrzehntelang weigerte, die Tatsache zu akzeptieren, dass sich die BRD zu einem Zu- und Einwanderungsland entwickelt hatte.⁵¹⁵ Erschwerend kommt die spezifisch polizeiliche Situation hinzu, die im geschichtlichen Exkurs dieser Arbeit treffend viele Ursachen für ihre Entwicklungs- und Anpassungsprobleme an die moderne Gesellschaft aufzeigt. Als Gründe hierfür sind die mit der polizeilichen Sozialisation einhergehende Bürokratisierung sowie ihre nationalistische und militaristische Prägung und Ausrichtung zu nennen.⁵¹⁶

Die o. a. Aussagen der *Experten* korrespondieren einerseits mit den Ergebnissen und Aussagen der vorangegangenen Literaturrecherche⁵¹⁷ andererseits aber auch mit der Erhebung zum Aus- und Fortbildungsstand in der Polizei. Im literarischen Teil dieser Arbeit wird insbesondere aufgezeigt, dass *IKK* sehr komplex und schwierig zu verstehen ist, was auch weiter oben durch die *Experten* beschrieben wird.⁵¹⁸ Selbst in der Wissenschaft ist *IKK* nicht unumstritten,⁵¹⁹ was auch für die Art und Weise der Vermittlung dieser Kompetenz gilt⁵²⁰ und ebenfalls von den *Experten* beschrieben wird.⁵²¹

Vor dem Hintergrund dieser Darstellungen gelingt eine objektivere Betrachtung und Einschätzung des polizeilichen Konzepts der *IKK*-Vermittlung,⁵²² indem alle Aspekte dieses Themenkomplexes für den Leser nachvollziehbar beschrieben werden. Insbesondere der geschichtliche Exkurs⁵²³ und die Darstellung der polizeilichen *Organisationskultur* resp. *Polizeikultur* in dieser Ar-

⁵¹³ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.1 – 3.5.7; zudem D.IV.4.

⁵¹⁴ Vgl. Kapitel D.IV.1.3; zudem D.IV.3.5.6.

⁵¹⁵ Vgl. Kapitel B. – C.

⁵¹⁶ Vgl. Kapitel D.I. – II.

⁵¹⁷ Vgl. Kapitel B. – D.III.

⁵¹⁸ Vgl. Kapitel D.IV.3

⁵¹⁹ Vgl. Kapitel C.III.

⁵²⁰ Vgl. Kapitel C.III.1. – 2.

⁵²¹ Vgl. Kapitel D.IV.3. – 4.

⁵²² Vgl. Kapitel D.IV.1.

⁵²³ Vgl. Kapitel D.I. – II.

beit⁵²⁴ runden die Gesamtsicht ab. Dabei werden noch einmal die soziologischen Erkenntnisse von *Luckmann* und *Berger* praktisch verdeutlicht. Deren Konzept: *Die gesellschaftliche Konstruktion von Wirklichkeit – Eine Theorie der Wissenssoziologie*⁵²⁵ liefert in Verbindung mit den Ausführungen zu den *Stärken und Entwicklungsnotwendigkeiten der Polizei*,⁵²⁶ Erklärungsansätze und untermauert darüber hinaus einige der o. a. Aussagen der *Experten*.

F. Schlussbetrachtung und Handlungsempfehlungen

I. Abschließende Anmerkungen

Dieses Kapitel weicht insofern von der allgemeinen Form einer Schlussbetrachtung ab, als dass hier keine Wiederholungen der in den voran gegangenen Kapiteln dargestellten Ergebnisse und Schlussfolgerungen getätigt werden. Vielmehr wird auf die logische und analytische Darstellung der vorangegangenen Kapitel verwiesen, die in sich geschlossen den komplexen Gegenstand der *IKK* sowie die *Personalentwicklung der Polizei vor dem Hintergrund der Globalisierung* aufzeigt. Insbesondere wird dabei auf die Kapitel D.IV.4. und E. verwiesen. Eine verkürzte Zusammenfassung an dieser Stelle würde der Komplexität des Themas nicht gerecht werden. Notwendige Begründungen dieses Kapitels sind den vorangegangenen Erläuterungen zu entnehmen.⁵²⁷ Zudem wird durch die Darstellung der gesellschaftlichen Entwicklung in Kapitel B. mit der anschließenden Abhandlung über *IKK* und deren Lernkonzepten des Kapitel C., der Blick geöffnet für die Bedeutung, welche von der *IKK* für die Institution Polizei ausgeht. Letztendlich könnte durch die Steigerung von *IKK* in der Polizeiorganisation nicht nur *stereotypen Sichtweisen* vorgebeugt werden, sondern auch Korrekturen in der *Organisationskultur* bzw. der *Polizeikultur* vorgenommen werden.⁵²⁸ Schließlich könnte damit auch den Forderungen nach einer gesteigerten *Kommunikationsfähigkeit* und *Professionalität* der Polizei durch die Bevölkerung entsprochen werden.⁵²⁹

Im Vordergrund der Schlussbetrachtung steht die Beantwortung der Forschungsfrage, die Frageerweiterungen und die darauf folgenden Handlungs-

⁵²⁴ Vgl. Kapitel D.III.

⁵²⁵ Vgl. Kapitel C.

⁵²⁶ Vgl. Kapitel D.III.

⁵²⁷ Vgl. Haselow 2000, S. 277.

⁵²⁸ Vgl. Kapitel D.III.; zudem C.; und C.II.

⁵²⁹ Vgl. Kapitel D.IV.3.5.1.

empfehlungen des Autors. Darin eingebettet wird auf jene Aspekte eingegangen, die im Rahmen dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden konnten. Diese werden – wie bereits bei den Erläuterungen des empirischen Teils angeklungen –⁵³⁰ ergänzt, um mit dieser Arbeit auch neue Fragestellungen zum Thema der polizeilichen Personalentwicklung vor dem Hintergrund der Globalisierung und der Vermischung von Kulturen zu formulieren.

II. Beantwortung der Forschungsfrage und der Frageerweiterungen

An dieser Stelle wird zunächst mit der Beantwortung der Frageerweiterungen begonnen, um anschließend die Forschungsfrage insgesamt schlüssig nachvollziehbar einer Antwort zuzuführen.

Zu 1.) *Interkulturelle Kompetenz hat in der Polizei die Bedeutung einer Schlüsselqualifikation*

Diese Frageerweiterung kann nicht eindeutig verifiziert werden. Zwar wurde in der Arbeit nachgewiesen, dass die Polizei das Thema *IKK* für sich entdeckt hat und auch in vielen Teilen bereits angegangen ist, um den beschriebenen Konsequenzen der Globalisierung und Europäisierung auch in personalpolitischer Sicht zu begegnen. Allerdings reicht es nicht aus, diese Thematik verbal in den Rang einer *Schlüsselqualifikation* zu heben, dann aber ihrer Bedeutung in der Vermittlungsumsetzung nicht zu entsprechen. Um eindeutig sagen zu können, dass die Polizei der Bedeutung der *IKK* gerecht wird, müssten mehr der o. a. Forderungen der *Experten* umgesetzt werden. Beispielhaft seien hier sowohl die Einrichtung eines zentralen Lehr- resp. Forschungsschwerpunktes als auch die zu erhöhende Stundenanzahl in der Vermittlung der *IKK* im Bachelor-Studiengang der FHöV NRW angeführt. Darüber hinaus ist es fraglich, ob die Polizei aus eigener Kraft in der Lage sein wird, die Bedeutung der *IKK* für ihre Institution bis in den letzten Winkel ihrer Organisation zu verstehen und zu verbreiten. Dagegen spricht u. a. die Themenkomplexität, was am Beispiel der Analogie zwischen *IKK* und der Gleichberechtigung bereits dargestellt worden ist.

Der Ansatz, Seminare nicht durch polizeiinternes Personal resp. Institute sondern von externen Wissenschaftlern entwickeln zu lassen, scheint dabei ein

⁵³⁰ Vgl. Kapitel D.IV.3 – 3.4.

vielversprechender Ansatz zu sein, um sich dem Thema zuzuwenden. Gegebenfalls könnte dieser Ansatz einen Perspektivwechsel bedeuten. Um hierzu eine Aussage treffen zu können, muss allerdings abgewartet werden, ob sich solche Initiativen wiederholen und ob die o. a. Forderungen der Wissenschaftler und Experten umgesetzt werden. In letzter Konsequenz muss die Frageerweiterung zu 1.) verneint und damit als widerlegt angesehen werden.

Zu 2.) *Die Ausbildung der Polizei berücksichtigt die Vermittlung der interkulturellen Kompetenz in ausreichender Art und Weise*

Der Bedarf an *IKK* für die Polizei wurde anhand der gegenwärtigen gesellschaftlichen sowie polizeilich-organisatorischen Situation in den vorangegangenen Kapiteln ermittelt. Auf Grund der bereits angesprochenen Versäumnisse konnte ein hoher Bedarf an *IKK* für die Polizei – aber auch für die Gesellschaft insgesamt – festgestellt werden. In der Ausbildung muss der Bedarf während des Bachelorstudiums sowohl in fachtheoretischer als auch in praktischer Hinsicht gedeckt werden. Dabei arbeiten die drei Ausbildungsträger: FHöV und LAFP NRW sowie die Kreispolizei-Ausbildungsbehörden in der weiter oben beschriebenen Form zusammen. Wie ermittelt, kann der bestehende Bedarf an *IKK* für die Studierenden der Bachelorstudiengänge weder dadurch gedeckt werden, dass mehr Personen mit Migrationshintergrund eingestellt werden, noch durch die verhältnismäßig geringe Stundenanzahl für *IKK* an der FHöV. Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass in den Trainings des LAFP NRW sowie in den Praktika der Kreispolizeibehörden keine *IKK*-Vermittlung im Sinne der *IKK-Lernkonzepte*⁵³¹ vorgesehen sind. Nichtsdestotrotz existiert in der Ausbildung ein *IKK-Lernkonzept*⁵³² an der FHöV, das sowohl die theoretische als auch die praktische Vermittlung von *IKK* vorsieht. Vor dem ermittelten Bedarf und der Bedeutung der *IKK* ist aber auch die Frageerweiterung zu 2.) als widerlegt anzusehen.

Zu 3.) *Die Fortbildung der Polizei berücksichtigt die Vermittlung der interkulturellen Kompetenz in ausreichender Art und Weise*

Für den Fortbildungsbereich der Polizei zum Thema *IKK*-Vermittlung gelten die gleichen Aussagen zum Bedarf, wie im zuvor beschriebenen Ausbildungsbe-

⁵³¹ Vgl. C.III.2.2.

⁵³² Ebd.

reich. Anders als in der FHöV NRW mit nur einem Modul zur *IKK*, existieren beim LAFP NRW für die Fortbildung mittlerweile zehn Seminare, in denen *IKK* vermittelt wird. Sieben Seminare wurden intern entwickelt und drei durch externe Wissenschaftler. Die Seminare sind – wie bereits erwähnt – von ihren Stundenanteilen grundsätzlich mit dem *IKK*-Modul der FHöV NRW vergleichbar. Damit kann unterstellt werden, dass hier eine größere Bandbreite der *IKK*-Vermittlung abgedeckt werden kann, als es durch die FHöV NRW möglich ist.

Allerdings sind die meisten Seminare für eine geringe Personenanzahl (ca. 14-18) ausgelegt. Bei drei Seminaren reicht die Personenanzahl von 47 – 150. Dafür finden diese Seminare nur ein Mal jährlich bzw. alle zwei Jahre statt. In dem einen Fall, bei dem die Personenzahl mit 60 angegeben wird, sind für 2012 fünf Veranstaltungen geplant.⁵³³ Da die Fortbildungsstelle des LAFP NRW bezüglich *IKK* für alle ausgebildeten PVB zuständig ist – derzeit für ca. 40.000⁵³⁴ PVB – wird deutlich, dass die Kapazitäten sehr beschränkt sind, obwohl zehn Seminare für *IKK* zur Verfügung stehen. Zudem finden die Seminare durchschnittlich (Anzahl Veranstaltungen/Jahr ÷ Anzahl Seminare = Durchschnitt) 4,1-mal statt (geplante Anzahl für 2012).⁵³⁵ Ohne weiter auf die Expertenaussagen einzugehen, welche Verbesserungsmöglichkeiten auch in der Fortbildung beschreiben, kann an dieser Stelle die Frageerweiterung zu 3.) falsifiziert und damit als widerlegt angesehen werden.

Zu 4.) *Die vorliegenden Ansätze der Polizei zur Förderung der interkulturellen Kompetenz sind vor dem Hintergrund des ermittelten Bedarfs nicht hinreichend*

In vielen deutschen Großstädten zeichnet sich in der Bevölkerungsgruppe der bis 40-jährigen ein Wechsel der *deutschen* Mehrheitsgesellschaft bis zum Jahr 2015 ab. Diese Tatsache ist statistisch belegt.⁵³⁶ Die gesellschaftlichen Veränderungen werden die Polizei vor große Veränderungen und Herausforderungen stellen. Die Bedeutung der *IKK* für die Polizei muss auch vor diesem Hintergrund bewertet werden. Obwohl in der polizeilichen Aus- und Fortbildung bereits viele Ansätze und Konzeptionen zur Förderung und Vermittlung der *IKK*

⁵³³ Vgl. Kapitel D.IV.1.3.1, Tabelle 1.

⁵³⁴ <http://www.polizei.nrw.de/aufgaben/wir-ueber-uns/orientierungspunkte/article/management.html>, letzter Zugriff: 29.11.2011.

⁵³⁵ Vgl. Kapitel D.IV.1.3.1, Tabelle 1.

⁵³⁶ Vgl. Brig 2003, S. 13; auch Ahlhaus 2011, S. 8.; zudem Kapitel A. und B.; auch Tabelle 2.

umgesetzt worden sind⁵³⁷ wurde – nach Maßgabe des Autors dieser Arbeit – nachgewiesen, dass diese Ansätze nicht ausreichen, um die *IKK* in absehbarer Zeit in einem genügenden Ausmaß in der Polizei-Organisation zu etablieren. Dazu sind durch diese Arbeit noch zu viele Unwägbarkeiten in der *Polizeikultur* sowie in ihrer *Kommunikation* sichtbar geworden, was dafür spricht, die organisationsimmanenten Anstrengungen *IKK* innerhalb der Organisation auf eine breitere Basis zu stellen, wesentlich zu auszuweiten.⁵³⁸ Damit muss die Frageerweiterung zu 4.) als bestätigt angesehen werden.

Die Antwort der zentralen Forschungsfrage: *Ob und inwieweit das Bewusstsein der IKK in der Polizei vorhanden ist und welche Wege beschritten werden, diese vermitteln, bzw. zu verbessern*, ergibt sich sowohl aus den Analysen zu den Kapiteln B. – E. als auch aus der Beantwortung der Frageerweiterungen, woraus sich die folgenden Handlungsempfehlungen generieren.

III. Handlungsempfehlungen

Indem nachfolgend u. a. Fragestellungen, die dem Autor dieser Arbeit bei seiner Datenerhebung und -auswertung zum Gesamtkomplex *IKK* auffielen, dargestellt werden, soll der offene und ehrliche Umgang mit den Einschränkungen des gewählten Forschungsdesign dargestellt werden. Hierdurch wird noch einmal der eigene hohe Anspruch, der während der gesamten Arbeit auf die *Objektivität*, *Reliabilität* und die *Validität* gelegt wurde, demonstriert.

1. Empfehlungen für die Forschung

Es wurde bereits thematisiert, dass die *Ergebnisse zum polizeilichen Vermittlungskonzept der IKK*⁵³⁹ im überwiegenden Teil auf der Beurteilung quantitativer Faktoren fußen. Zwar wird das Konzept später, durch die empirische Untersuchung dieser Arbeit, auch in qualitativer Hinsicht durchdrungen; der tatsächliche qualitative Stand der polizeilichen *IKK*-Vermittlung war damit jedoch nicht zu ermitteln. Deshalb wäre es naheliegend, das Konzept der *polizeilichen IKK-Vermittlung* mittels einer eigenen Studie – ggf. in Form einer Evaluationsstudie – zu erheben. Ebenso konnte der Durchdringungsgrad der polizeilichen Mikroebene mit *IKK* nicht abgefragt werden. Hier könnte eine klassische, repräsentative

⁵³⁷ Vgl. Kapitel D.IV.1 – 1.3.2.

⁵³⁸ Vgl. Kapitel C. – C.II., zudem D.III; und D.IV.4.; auch D.IV.3.5.1 – 3.5.7; und E.

⁵³⁹ Vgl. Kapitel D.IV.2.

tive Befragung weitere Erkenntnisse liefern. Allerdings böte sich hierbei auch eine Datenerhebung durch teilnehmende Beobachtung resp. eine Kombination aus beiden Forschungsdesignen an.

Zudem wäre auch eine Erhebung auf der Mesoebene vorstellbar, welche den Durchdringungsgrad zum o. a. Themenkomplex zu ermitteln versucht. Die Berücksichtigung der politischen Entscheidungsträger, sollte dabei obligatorisch sein. Eine Kombination der Forschungsinstrumente wie o. b. wäre auch hier denkbar.

Ebenso könnte festgestellt werden, in wieweit *IKK* mit dem Thema der *Kultur der Polizei* resp. *Polizeikultur* korrespondiert. Das hierbei eine breite Verflechtung durchaus wahrscheinlich ist, wurde nach Meinung des Autors dargestellt.

2. Empfehlungen für die Institutionen der Aus- und Fortbildung

Folgt man den gewonnenen Erkenntnissen und analytischen Darstellungen dieser Arbeit, dann wird deutlich, dass eine zentrale Forderung nach Ausweitung und Verbesserung der *IKK* an die Organisation *Polizei* zu richten ist. In ihrer Organisations- bzw. Personalentwicklung scheint sie hinter dem Stand der gesellschaftlichen Entwicklung zurück geblieben zu sein. Da sie allerdings bereits eine Weichenstellung vorgenommen und die *IKK*-Vermittlung konzeptionell in ihre Struktur aufgenommen hat, sollten Anpassungen nicht nur möglich, sondern auch in relativ kurzer Zeit ergebnisorientierte und spürbare Fortschritte erbringen können. Als Empfehlungen können u. a. einige der durch die interviewten Experten angesprochenen Verbesserungsvorschläge dienen.

So wäre die Institutionalisierung eines Forschungsschwerpunktes oder Forschungszentrums beim LAFP NRW denkbar, um einerseits die Bemühungen der drei genannten Ausbildungsträger untereinander zu bündeln und andererseits eine Symbiose zwischen der *IKK*-Vermittlung in der Aus- und Fortbildung zu ermöglichen. Zudem könnte die mit einem Forschungsauftrag ausgestattete FHöV NRW ihre Aktivitäten dahingehend erweitern, festzustellen, inwieweit sowohl beim LAFP NRW als auch in der FHöV NRW selbst eine substantielle Stärkung der *IKK*-Inhalte zu bewerkstelligen wäre. Eine Möglichkeit könnte eventuell darin liegen, die noch immer auf Rechtsfächern akzentuierte Lehrstoffvermittlung der FHöV NRW beispielsweise um ein Fachmodul *IKK* zu

erweitern. Die Forschungsaktivitäten könnten sich dabei u. a. an den von *Leenen* geforderten wissenschaftlichen Methoden des *IKK*-Lernens orientieren. Dass es einer wissenschaftlichen Herangehensweise bedarf, um *IKK* erfolgreich zu vermitteln, wurde hinreichend belegt.

Ein weiterer Gedanke, um *IKK* auf der polizeilichen Mikroebene effektiver und breiter zu vermitteln, wäre die Einbindung der *IKK* in das *Einsatztraining 24 (ET 24)*⁵⁴⁰. Die Ausgestaltung eines die vorgenannten Maßnahmen integrierenden Gesamtkonzepts, bei dem die ET 24-Trainer zunächst selbst einer spezifischen *IKK*-Fortbildung bedürften, könnte wiederum von dem vorgenannten Forschungsschwerpunkt – in Zusammenarbeit mit der FHöV NRW – erarbeitet werden.

Ebenso wären die angesprochenen Rotationszwänge der Lehrenden/Fortbilder beim LAFP NRW ein Themenfeld, bei dem es aus Gründen der Wissensoptimierung und Wissensmaximierung lohnenswert sein könnte, das praktizierte Verfahren auf seine Sinnhaftigkeit zu überprüfen.

Letztendlich aber wäre nach Auffassung des Autors ein ganz entscheidender Punkt, den es zu berücksichtigen gälte, die *Ambiguitätstoleranz* in der Einstellung von künftigen Polizeivollzugsbeamten als wesentliches Anforderungskriterium zu berücksichtigen. Schließlich handelt es sich bei der *IKK* um eine Kompetenz, die professioneller Vermittlung bedarf und sich nur bei Persönlichkeiten ausbilden resp. verbessern lässt, die grundsätzlich in der Lage sind, Diversität nicht als negative Eigenschaft, sondern als Chance zu verstehen. Dabei könnte sich an bereits bestehenden Konzepten der interkulturellen Pädagogik angelehnt werden.⁵⁴¹

⁵⁴⁰ Vgl. Wichmann 2006, S. 10-12,

Mit Erlass IM NRW vom 1. März 2006 –46– 27.28.06 wurde die Integrierte Fortbildung in den KPB und Einrichtungen der Polizei durch das Einsatztraining 24 abgelöst. Die Zahl 24 steht dabei für die Anzahl an Trainingsstunden, die jedem PVB zu Trainingszwecken zur Verfügung stehen.

⁵⁴¹ Vgl. Glossar: Ausländerpädagogik; zudem Ausländerpädagogische Ansätze, auch Interkulturelle Ansätze; und Interkulturelle Bildung, sowie Interkulturelle Pädagogik.

Glossar

Artikel 16 GG

(1) ¹Die deutsche Staatsangehörigkeit darf nicht entzogen werden. ²Der Verlust der Staatsangehörigkeit darf nur auf Grund eines Gesetzes und gegen den Willen des Betroffenen nur dann eintreten, wenn der Betroffene dadurch nicht staatenlos wird.

(2) ¹Kein Deutscher darf an das Ausland ausgeliefert werden. ²Durch Gesetz kann eine abweichende Regelung für Auslieferungen an einen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder an einen internationalen Gerichtshof getroffen werden, soweit rechtsstaatliche Grundsätze gewahrt sind.

(1) *Red. Anm.:*

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, vom 20. Juni 1996 (BGBl. I S. 952)

Aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Mai 1996 - 2 BvR 1938/93 und 2 BvR 2315/93 - wird folgende Entscheidungsformel veröffentlicht:

Artikel 1 Nummer 1 und Nummer 2 des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 16 und 18) vom 28. Juni 1993 (Bundesgesetzbl. I Seite 1002) - Artikel 16a des Grundgesetzes neuer Fassung - ist mit Artikel 79 Absatz 3 des Grundgesetzvereinbar. § 18 Absatz 2 Nummer 1, § 26a Absatz 1 Sätze 1 und 2, § 31 Absatz 4, § 34a des Asylverfahrensgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1993 (Bundesgesetzbl. I Seite 1361) sowie die Aufnahme von Österreich in die Anlage I (zu § 26a) sind mit dem Grundgesetz vereinbar.

Die vorstehende Entscheidungsformel hat gemäß § 31 Abs. 2 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes Gesetzeskraft.

Zu Artikel 16: Geändert durch G vom 28. 6. 1993 (BGBl I S. 1002) und 29. 11. 2000 (BGBl I S. 1633).

Artikel 16a GG

(1) Politisch Verfolgte genießen Asylrecht.

(2) ¹Auf Absatz 1 kann sich nicht berufen, wer aus einem Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaften oder aus einem anderen Drittstaat einreist, in dem die Anwendung des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge und der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten sichergestellt ist. ²Die Staaten außerhalb der Europäischen Gemeinschaften, auf die die Voraussetzungen des Satzes 1 zutreffen, werden durch Gesetz, das der Zustimmung des Bundesrates bedarf, bestimmt. ³In den Fällen des Satzes 1 können aufenthaltsbeendende Maßnahmen unabhängig von einem hiergegen eingelegten Rechtsbehelf vollzogen werden.

(3) ¹Durch Gesetz, das der Zustimmung des Bundesrates bedarf, können Staaten bestimmt werden, bei denen auf Grund der Rechtslage, der Rechtsanwendung und der allgemeinen politischen Verhältnisse gewährleistet erscheint, dass dort weder politische Verfolgung noch unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung stattfindet. ²Es wird vermutet, dass ein Ausländer aus einem solchen Staat nicht verfolgt wird, solange er nicht Tatsachen vorträgt, die die Annahme begründen, dass er entgegen dieser Vermutung politisch verfolgt wird.

(4) ¹Die Vollziehung aufenthaltsbeendender Maßnahmen wird in den Fällen des Absatzes 3 und in anderen Fällen, die offensichtlich unbegründet sind oder als offensichtlich unbegründet gelten, durch das Gericht nur ausgesetzt, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Maßnahme bestehen; der Prüfungsumfang kann

eingeschränkt werden und verspätetes Vorbringen unberücksichtigt bleiben.² Das Nähere ist durch Gesetz zu bestimmen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 stehen völkerrechtlichen Verträgen von Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften untereinander und mit dritten Staaten nicht entgegen, die unter Beachtung der Verpflichtungen aus dem Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge und der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, deren Anwendung in den Vertragsstaaten sichergestellt sein muss, Zuständigkeitsregelungen für die Prüfung von Asylbegehren einschließlich der gegenseitigen Anerkennung von Asylentscheidungen treffen.

(1) *Red. Anm.:*

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, vom 20. Juni 1996 (BGBl. I S. 952)
Aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Mai 1996 - 2 BvR 1938/93 und 2 BvR 2315/93 - wird folgende Entscheidungsformel veröffentlicht:

Artikel 1 Nummer 1 und Nummer 2 des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 16 und 18) vom 28. Juni 1993 (Bundesgesetzbl. I Seite 1002) - Artikel 16a des Grundgesetzes neuer Fassung - ist mit Artikel 79 Absatz 3 des Grundgesetzvereinbar. § 18 Absatz 2 Nummer 1, § 26a Absatz 1 Sätze 1 und 2, § 31 Absatz 4, § 34a des Asylverfahrensgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1993 (Bundesgesetzbl. I Seite 1361) sowie die Aufnahme von Österreich in die Anlage I (zu § 26a) sind mit dem Grundgesetz vereinbar. Die vorstehende Entscheidungsformel hat gemäß § 31 Abs. 2 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes Gesetzeskraft. Zu Artikel 16a: Eingefügt durch G vom 28. 6. 1993 (BGBl. I S. 1002).

Asyl

„[griechisch, ásyron >Freistatt<] das heim, Unterkunft; Zufluchtsstätte“⁵⁴²

Asylrecht

„*allgemein* und *historisch* das Recht auf Schutz vor politisch motivierter Verfolgung. Schon in frühen Kulturen erlangten Verfolgte Schutz durch das Betreten heiliger Stätten oder durch Berühren heiliger Gegenstände. Verletzung des Asylrechts galt als Frevel. [...]“⁵⁴³

Ausländer

Neben dem unter **Ausländer(recht)** aufgeführten Kriterium der Staatsangehörigkeit, die mittels der Aushändigung eines bundesdeutschen Passes dokumentiert wird, spielen auch andere Kriterien eine wichtige Rolle. Die Begrifflichkeit Ausländer wird oftmals synonym benutzt, ohne dass die tatsächliche Staatszugehörigkeit, bzw. das Innehaben eines bundesdeutschen Passes wichtig wäre. Im Falle von „ausländische Kinder“ oder „ausländische Frauen“ bis hin zu „Arbeitsmigranten“ (früher: Gastarbeiter) usw. sind „alltagssprachlich“ oftmals Personen gemeint, die „fremd“ aussehen bzw. die selber (oder deren Eltern) ursprünglich zugewandert sind, aber inzwischen die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.⁵⁴⁴

⁵⁴² Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie (2010), Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München 1993–2010.

⁵⁴³ Ebd.

⁵⁴⁴ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 256.

Ausländerpädagogik

„Hierunter werden „[...] kompensatorisch und/oder assimilatorisch ausgerichtete Konzepte und Maßnahmen zusammengefasst, die sich an die nicht-einheimischen Kinder richten. Ausgangspunkt ist die mehr oder weniger explizit formulierte Vorstellung, dass die Zugewanderten herkunftsbedingte sprachliche und kulturelle Defizite aufweisen, die es auszugleichen gelte, damit sie sich erfolgreich am Unterricht bzw. generell an Bildungsangeboten beteiligen können. Der Blick ist auf die Zuwanderer gerichtet und auf dass, was sie von den ‚Einheimischen‘ unterscheidet, genauer, was ihnen im Vergleich zu den ‚Einheimischen‘ fehlt, um so ‚unauffällig‘ zu sein wie diese.“⁵⁴⁵

Ausländerpädagogische Ansätze⁵⁴⁶

Bei den Erklärungen der Ansätze handelt es sich lediglich um eine stark verkürzte Darstellung, die bei Krüger-Potratz als Darstellungen anderer Autoren detaillierter nachzulesen sind.

- **Herkunfts- und speziell religiöse bedingte Defizite**
„Religion wird hier als kultrubestimmendes Merkmal gesetzt und Kultur wird als in sich homogen und statisch konzipiert.“⁵⁴⁷ Menschen werden dabei als Gefangene der eigenen Kultur gesehen und zwar im individuellen wie auch kollektiven Sinn. Begegneten sich Angehörige zweier Kulturen, wäre das vergleichbar wie zwei aufeinandertreffende Kugeln.⁵⁴⁸
- **Sprachliche und sozialisatorische Defizite aufgrund ungünstiger Umweltbedingungen im Herkunfts- wie Aufnahmeland**
Hier wird die Aufmerksamkeit auf die Defizite der Migranten, deren Kultur, die ungünstigen Lebensbedingungen im Herkunftsland sowie auf die Migration als Ursache für ihre Schwierigkeiten im Aufnahmeland gelenkt.⁵⁴⁹
- **Politisch-passende Gewichtung: ein empirischer Befund**
Zeichnet das Bild eines ausländischen Kindes als sprachlich-kulturelles, defizitäres Wesen, in welchem eine vorliegende regionale Studie ohne weitere Begründung übergewichtet/verallgemeinert wird.⁵⁵⁰
- **Das vollständige Set der Defizite**
Hier wird die Ursache des wesentlich höheren Migrantenanteils in Sonderschulen durch deren sozio-kulturelle Herkunft, mit den Versäumnissen und dem Desinteresse der Migranteneltern sowie deren diplomatischen Vertretungen begründet.⁵⁵¹

⁵⁴⁵ Krüger-Potratz 2005, S. 122; vgl. auch Wenning, Norbert 2003 b: Staatliche Schulpolitik für andere Gruppen, Einflussfaktoren und Motive. In: Goglin, Helmchen, Ingrid; Lutz, Jürgen; Schmidt, Jürgen; Gerlind (Hrsg.), S. 75-95.

⁵⁴⁶ Vgl. Krüger-Potratz, S. 121-136.

⁵⁴⁷ Krüger-Potratz 2005, S. 124; auch Weinert 1983, S. 42-49.

⁵⁴⁸ Vgl. Krüger Potratz, S. 124.

⁵⁴⁹ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 125; auch Schrader/Nikles/Griese 1979.

⁵⁵⁰ Vgl. Ebd., S. 127 f.; auch Zuwanderung gestalten 2001.

⁵⁵¹ Vgl. Ebd., S. 130; auch Diehm/Radtke 1999.

- **Defizit- und differenzbetonende Perspektive**

„Ausländische Kinder werden als hilfsbedürftig dargestellt und ihre Familien als problembeladen [...]“⁵⁵²

Ausländer(recht)

Mit Ausländer wird eine Person beschrieben, „die eine andere Staatsangehörigkeit als die ihres Aufenthaltslandes besitzt. Die Stellung der Ausländer ist in Deutschland im Wesentlichen in folgenden Rechtsquellen erfasst: Grundgesetz (GG), Aufenthaltsgesetz, Asylverfahrensgesetz, Gesetz über die Rechtsstellung heimatloser Ausländer, Freizügigkeitsgesetz/EU. Ausländer im staatsrechtlichen Sinne ist, wer weder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt noch als Flüchtling oder Vertriebener deutscher Volkszugehörigkeit oder als dessen Ehegatte oder Abkömmling im Gebiet des Deutschen Reiches nach dem Stand vom 31.12.1937 Aufnahme gefunden hat (§ 2 Aufenthaltsgesetz, Artikel 116 GG).

Zentrale Grundlage des Ausländerrechts in Deutschland ist seit Anfang 2005 das **Aufenthaltsgesetz** vom 30.07.2004 (**erlassen als Artikel 1 des Zuwanderungsgesetzes**). Das Aufenthaltsgesetz löst das Ausländergesetz vom 9.7.1990 ab. Mit weiteren, umfangreichen Gesetzesänderungen aufgrund europarechtlicher Vorgaben, ist in den kommenden Jahren zu rechnen.

Ausländer brauchen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet grundsätzlich einen Pass und einen Aufenthaltstitel, d. h. ein Visum, eine Aufenthalts- oder eine Niederlassungserlaubnis (§§ 4-9 Aufenthaltsgesetz). Auf die Erteilung eines Aufenthaltstitels besteht im Allgemeinen kein Anspruch; sie ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn der Lebensunterhalt der betreffenden Person nicht gesichert oder ihre Identität ungeklärt ist, ihr Aufenthalt Interessen der Bundesrepublik beeinträchtigen oder ein Ausweisungsgrund vorliegt (§ 5). Die bisher bestehende Differenzierung der Aufenthaltstitel in Aufenthaltserlaubnis, -berechtigung, -befugnis und –bewilligung ist aufgegeben worden. Zentraler Titel ist nunmehr die (stets befristete) Aufenthaltserlaubnis (§ 7 Aufenthaltsgesetz), die zu unterschiedlichen Zwecken erteilt werden kann. Wer fünf Jahre eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, hat Anspruch auf eine (unbefristete) Niederlassungserlaubnis (§ 9), wenn eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sind. Für Asylberechtigte und Flüchtlinge beträgt die Frist drei Jahre. Im Übrigen kann, wer eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen besitzt, nach sieben Jahren eine Niederlassungserlaubnis erhalten (§ 26). Hochqualifizierte Arbeitnehmer können von Anfang an ein Daueraufenthaltsrecht erhalten (§ 19 Aufenthaltsgesetz); Selbstständige erhalten in der Regel eine Aufenthaltserlaubnis bei einer Investition von mindestens 1 Mio. € und der Schaffung von mindestens 10 Arbeitsplätzen (§21). Der Aufenthaltstitel schließt die bisher zusätzlich erforderliche Arbeitsgenehmigung ein; die Bundesagentur für Arbeit ist intern zu beteiligen (§ 39). [...] Durch das Zuwanderungsgesetz wird erstmalig die Integration von Ausländern (§§ 43-45 Aufenthaltsgesetz) gesetzlich geregelt. Der Staat ist zur Förderung der Integration verpflichtet. Er hat ein Grundangebot (Integrationskurs) zur Verfügung zu stellen. Das Bundesministerium des Innern oder eine von ihm bestimmte Stelle hat ein bundesweites Integrationsprogramm zu entwickeln (§ 45). Einem Ausländer kann – auch bei Bestehen eines Aufenthaltstitels – der weitere Aufenthalt in Bundesgebiet durch Ausweisung untersagt werden (§ 53 Aufenthaltsgesetz). Die Ausweisungsgründe sind gesetzlich festgelegt; zu unterscheiden ist nach dem der Behörde eingeräumten Spielraum zwischen Ist-, Regel- und Ermessensausweisung. [...]“⁵⁵³

⁵⁵² Ebd. S. 132, Vgl. auch Höhn/Kunz/Radtke 2005.

⁵⁵³ Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie (2010), Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München

Einwanderung

"[M]it ‚Einwanderung‘ wird [...] die Migration mit dem Ziel einer dauerhaften Niederlassung bezeichnet. ‚Zuwanderung‘ ist also der Überbegriff, ‚Einwanderung‘ eine Teilmenge der Zuwanderung.^{554 555}

Emotionale Intelligenz

Nach Goleman kann *Emotionale Intelligenz* in zwei Kategorien eingeteilt werden: *die Fähigkeiten zum Selbstmanagement einer Person* und *die Gabe, mit anderen Menschen umgehen zu können*. Unter die erste Kategorie fallen:⁵⁵⁶

- **Selbstwahrnehmung/Selbstreflexion**
Hierunter ist zu verstehen, sich der eigenen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse bewusst zu sein. Das bedeutet, weder übertrieben kritisch, noch unrealistisch oder zuversichtlich zu sein. Vielmehr bedeutet es, ehrlich sich selbst gegenüber zu sein, um zu erkennen, wie Gefühle sich selbst und andere beeinflussen.⁵⁵⁷
- **Motivation**
Hierunter ist die intrinsische Motivation einer Person zu verstehen, die den Antrieb zu großen Leistungen darstellt; Leistung um der Leitung willen zu tun und sich kreative Herausforderungen zu suchen.⁵⁵⁸ Die Soziologin *Sanford Dorenbusch*, Stanford/USA, fand in einer Studie, die sie an 10.000 High School-Schüler durchführte, heraus, dass eine strenge *kulturelle Arbeitsethik* oftmals in höherer Motivation, Eifer und Beharrlichkeit und somit in emotionale Vorteile mündet. In ihrer Studie verglich sie die Arbeitsweisen und Leistungen von Amerikanern mit asiatischer Herkunft, die diese während ihrer Zeit in der High School erbrachten, mit jenen die aus einem amerikanischen Elternhaus ohne Migrationshintergrund stammten. Die Arbeitsethik der asiatischen Amerikaner unterscheidet sich in der Form, dass sie u. a. wesentlich mehr Zeit und Disziplin in ihre schulischen Hausarbeiten investieren (mussten). Den Amerikanern ohne Migrationshintergrund wurde aus ihrer *kulturellen Tradition* heraus eher mittelmäßige Schulergebnisse erlaubt resp. verziehen. Aus dieser Erkenntnis leitet *Dorenbusch* die Erkenntnis ab, dass Amerikaner mit asiatischem Migrationshintergrund wesentlich häufiger akademische Berufe wie bspw. Jura oder Medizin ergriffen.⁵⁵⁹
- **Impulskontrolle/Selbstkontrolle**
Sie gleicht einem immerwährenden inneren Dialog, der mit sich selbst geführt wird und uns davon befreit, Gefangener der eigenen Gefühle zu sein. Personen mit Impulskontrolle spüren emotionale Schwingungen wie alle anderen Individuen auch; aber anders als Individuen ohne Impulskontrolle, finden sie jedoch Wege, die eigenen Emotionen zu kontrollieren und in nützliche Bahnen zu lenken. So sind diese Individuen eher in der Lage, nach der Ursache von

1993–2010.

⁵⁵⁴ Vgl. Glossar: Zuwanderung.

⁵⁵⁵ Schwind 2011, S. 485.

⁵⁵⁶ Vgl. Goleman 2008, S. 7-15.

⁵⁵⁷ Ebd., S. 67-78.

⁵⁵⁸ Ebd., S. 106-126.

⁵⁵⁹ Ebd., S. 108.

Fehlern zu fragen und tatsächliche Lösungen zu finden. Solche Individuen fallen häufig durch ihr ruhiges, analytisches Wesen auf, welches allerdings oft als mangelnde Leidenschaft fehlinterpretiert wird. Demgegenüber gelten Individuen mit hitzigen Temperamentsausbrüchen als charismatische Führungspersönlichkeiten. Allerdings schadet ihnen in Spitzenpositionen oftmals ihre Impulsivität.⁵⁶⁰

Unter die zweite Kategorie Golemans fallen:

- **Empathie**
„Grundlage der Empathie ist die Selbstwahrnehmung; je offener wir für unsere eigenen Emotionen sind, desto besser können wir die Gefühle anderer deuten. Alexithymiker [...] die keine Ahnung davon haben, was sie selbst empfinden, sind ganz und gar ratlos, was die Gefühle der Menschen ihrer Umgebung betrifft. [...] Die emotionalen Töne und Akkorde, die sich durch Worte und Taten anderer ziehen – der vielsagende Klang einer Stimme, die aufschlußreiche Änderung einer Körperhaltung, das beredete Schweigen oder ein verräterisches Zittern-, entgehen ihnen völlig. Über ihre eigenen Gefühle im unklaren, sind Alexithymiker nicht minder verwirrt, wenn andere ihnen gegenüber ihre Empfindungen zum Ausdruck bringen.“⁵⁶¹ Dadurch sind Individuen, denen es an Empathie mangelt emotional weniger in der Lage, in ihre Entscheidungen – neben anderen wichtigen Faktoren – auch die Gefühle von Mitarbeitern einzubeziehen.⁵⁶²
- **Soziale Künste/soziale Kompetenz**
Unter *soziale Künste* ist das Resultat dessen zu verstehen, was durch ein erfolgreiches Verinnerlichen und Anwenden der zuvor genannten Komponenten *Emotionaler Intelligenz* an positiven persönlichen Fähigkeiten im Umgang mit Menschen erzielt werden kann. Attribute wie bspw. Optimismus und Überzeugungskraft gehen damit einher und stellen so gesehen die Krönung der *Emotionalen Intelligenz* dar, wenn sie von Anderen einem Individuum zugeschrieben wird.⁵⁶³

Europäische Kommission

Der Begriff ‚Kommission‘ wird in zwei Bedeutungen verwendet: Erstens bezieht er sich auf das Kollegium von Männern und Frauen – ein Vertreter je EU-Mitgliedstaat – die zur Leitung des Organs und zur Annahme seiner Beschlüsse eingesetzt werden. Zweitens bezeichnet der Begriff ‚Kommission‘ das Organ selbst und seine Bediensteten. Informell werden die ernannten Mitglieder der Kommission ‚Kommissare‘ genannt. Es handelt sich um Persönlichkeiten, die zuvor in ihrem Herkunftsland im Allgemeinen ein herausragendes politisches Amt – oft auf Ministerebene – ausgeübt haben. Als Mitglieder der Kommission sind sie aber verpflichtet, im Interesse der gesamten Union zu handeln; sie dürfen keine Anweisungen von nationalen Regierungen annehmen. Die Neubesetzung der Kommission erfolgt alle fünf Jahre innerhalb von sechs Monaten nach der Wahl des Europäischen Parlaments. Dabei wird folgendermaßen vorgegangen:

⁵⁶⁰ Ebd., S. 109-111.

⁵⁶¹ Goleman, S. 127.

⁵⁶² Vgl. ebd., S. 127-146.

⁵⁶³ Ebd., S. 145-163.

- Die Regierungen der Mitgliedstaaten bestimmen gemeinsam den neuen Präsidenten der Kommission.
- Der designierte Kommissionspräsident wird anschließend vom Parlament bestätigt.
- Der designierte Kommissionspräsident wählt dann in Gesprächen mit den Regierungen der Mitgliedstaaten die anderen Mitglieder der Kommission aus.
- Das neue Parlament befragt daraufhin jedes einzelne designierte Kommissionsmitglied und gibt seine Stellungnahme zum gesamten Kollegium ab. Sobald die Zustimmung erfolgt ist, kann die neue Kommission offiziell ihre Arbeit aufnehmen.⁵⁶⁴

Europäische Union

„Die Staaten, aus denen die EU besteht (ihre ‚Mitgliedstaaten‘), bleiben unabhängige, souveräne Nationen, bündeln aber ihre Hoheitsrechte, um eine Stärke und einen internationalen Einfluss zu erreichen, wie sie keiner von ihnen alleine hätte. Damit ist die EU weder eine Föderation wie die USA, noch einfach eine Organisation für die Zusammenarbeit von Regierungen, wie die UNO. Sie ist in der Tat einzigartig. Das Bündeln der Hoheitsrechte bedeutet in der Praxis, dass die Mitgliedstaaten einen Teil ihrer Entscheidungsbefugnisse an die von ihnen geschaffenen europäischen Organe abgeben, damit Entscheidungen zu spezifischen Fragen von gemeinsamem Interesse auf europäischer Ebene demokratisch getroffen werden können. Die drei wichtigsten Beschlussfassungsorgane sind:

- das Europäische Parlament (EP), das die europäischen Bürger vertritt und direkt von ihnen gewählt wird;
- der Rat der Europäischen Union, der die einzelnen Mitgliedstaaten vertritt;
- die Europäische Kommission, die die Interessen der EU insgesamt wahrt.⁵⁶⁵

Über die Einhaltung der europäischen Rechtsnormen wacht, als höchste Judikative Instanz, der Europäische Gerichtshof.⁵⁶⁶

Europäische Verträge

- **Einheitliche Europäische Akte (EEA)**, die am 1. Juli 1987 in Kraft trat.⁵⁶⁷ Mit ihr wurde der EWG-Vertrag geändert und „alle Beziehungen der Gemeinschaftsmitglieder untereinander in einem einzigen Vertrag geregelt [...]“⁵⁶⁸ und ihre politische Zusammenarbeit institutionalisiert.⁵⁶⁹
- **Vertrag von Amsterdam**, seit dem 1. Mai 1999 in Kraft; „mit diesem Vertrag wurde die gebündelte Souveränität auf mehr Politikfelder und damit auf mehr Bürgerrechte ausgedehnt und ein engeres Zusammenwirken bei der Sozial- und Beschäftigungspolitik herbeigeführt;“⁵⁷⁰

⁵⁶⁴ Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 21 f.; auch Marschner 2011, S. 71-73.

⁵⁶⁵ Europäische Kommission 2007, S. 3.

⁵⁶⁶ Vgl. Ebd.

⁵⁶⁷ Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 6, Wortlaut des Vertrages unter: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11986U/tif/JOL_1987_169_1_DE_0002.tif, letzter Zugriff: 27.09.2011 .

⁵⁶⁸ Marschner 2011, S. 121.

⁵⁶⁹ Marschner 2011, S. 421.

⁵⁷⁰ Europäische Kommission 2007, S. 6, vgl. auch Marschner 2011, S. 169,

- **Vertrag von Nizza**, seit dem 1. Februar 2003 in Kraft; „durch ihn wurden weitere Änderungen der anderen Verträge vorgenommen und die Entscheidungsabläufe in der EU vereinfacht, damit sie auch nach künftigen Erweiterungen effizient arbeiten kann,⁵⁷¹
- **Entwurf des Verfassungsvertrags**, der im Oktober 2004 beschlossen und unterzeichnet wurde, aber nicht in Kraft trat, da er nicht von allen EU-Staaten ratifiziert wurde. Er hätte den Vertrag von Nizza ersetzen sollen,⁵⁷²
- **Vertrag von Lissabon**, den die Staats- und Regierungschefs 2007 beschlossen haben, der aber erst in Kraft treten wird, sobald ihn alle Mitgliedstaaten ratifiziert haben. Durch das Scheitern dieses o. a. Verfassungsentwurfs wurde das Konzept einer europäischen Verfassung letztlich aufgegeben. Trotzdem wird die EU weiterhin gestärkt. Beispielsweise wird das Abstimmungsverfahren im Parlament neu geregelt und das Parlament dadurch gestärkt; die EU-Kommission wird verkleinert, wodurch eine Einigung auf dieser Ebene vereinfacht wird; es gibt einen gemeinsamen Repräsentanten für Außen- und Sicherheitspolitik pp.⁵⁷³

Freizügigkeit

„Das im Freizügigkeitsgesetz/EU (FreizügG/EU) umgesetzte Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union gewährt Unionsbürgern und ihren (unter Umständen einem Drittstaat angehörenden) Familienangehörigen grundsätzlich Personenfreizügigkeit (Recht auf Einreise und Aufenthalt gemäß § 2 Abs. 1 FreizügG/EU). Dies schließt das Recht ein, den Arbeitsplatz frei zu wählen, sich an einem beliebigen Ort im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates niederzulassen und grundsätzlich gleichbehandelt zu werden. [...] Als Artikel 2 des Zuwanderungsgesetzes trat das Gesetz über die Allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU-FreizügigkeitsgesetzG/EU) am 1. Januar 2005 in Kraft. Es löste das Aufenthaltsgesetz/EWG (AufenthG/EWG) sowie die Freizügigkeitsverordnung/EG (FreizügV/EG) ab, die durch Art 15 des Zuwanderungsgesetzes aufgehoben wurden. Das FreizügG/EU setzt die Vorgaben der Freizügigkeitsrichtlinie (Richtlinie 2004/38EG) um. Die vollständige Umsetzung in nationales Recht erfolgte mit Art. 2 des Gesetzes zur Umsetzung aufenthalts- asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union, das am 28. August 2007 in Kraft getreten ist (BGBl. I, 1970ff).“⁵⁷⁴

Gastarbeiter

Bis in die 1970er Jahre übliche Bezeichnung für die Arbeitsmigranten, die zwischen 1955 bis 1973 für Betriebe in der BRD angeworben wurden. Nach und nach wurden

Wortlaut des Vertrages (konsolidierte Fassung) unter:
http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/tif/JOC_1997_340_1_DE_0005.pdf, letzter Zugriff: 27.09.2011.

⁵⁷¹ Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 6, vgl. auch Marschner 2011, S. 170.

Wortlaut des Vertrages unter: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/12001C/pdf/12001C_DE.pdf,

⁵⁷² Vgl. Europäische Kommission 2007, S. 6, vgl. auch Marschner 2011, S. 170.

Wortlaut des Vertrages unter: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:DE:HTML>, letzter Zugriff: 27.09.2011.

⁵⁷³ Vgl. auch Marschner 2011, S. 229-232,

Wortlaut des Vertrages unter: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:DE:HTML>, letzter Zugriff: 27.09.2011.

⁵⁷⁴ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011, S. 43.

weitere Bezeichnungen davon abgeleitet: ausländische Arbeitnehmer, ausländische Mitbürger bis hin zu Ausländer. Der Begriff *Gastarbeiter* war der Versuch, sich von dem Begriff *Fremdarbeiter* aus der Zeit des nationalsozialistischen Totalitarismus zu unterscheiden. Die *Fremdarbeiterpolitik* dieses verbrecherischen Systems führte ab Beginn des zweiten Weltkrieges 1939 zur zwangsweisen Rekrutierung von Arbeitskräften und deren organisierten und damit systematischen Vernichtung – unter anderem – durch Arbeit.⁵⁷⁵

Global Governance

„[...] Der gesellschaftliche Hintergrund für die Entstehung des internationalen Strafjustizsystems besteht im globalen Wandel internationaler Beziehungen und einer neuen Qualität des Völkerrechts, in welchem eine veränderte Rolle nationalstaatlicher Souveränität mit der Herausbildung neuer Prinzipien globaler Kontroll- und Sicherheitsstrategien – und darin eingeschlossen – die internationale Strafjustiz, verbunden sind (global governance).“⁵⁷⁶

Interkultur

Durch die Interaktion zwischen den Angehörigen zweier Kulturen, entsteht etwas Neues: ein *Drittes*. Hierbei geht es nicht darum, dass bei der Interaktion die eine Kultur die andere integriert. Vielmehr kann man sich dieses neue *Dritte* als Schnittmenge von zwei Summen vorstellen, die gemeinsam eine tatsächlich neue Menge – in diesem Fall Kultur hervorbringt.⁵⁷⁷ Dabei gilt es zudem zu bedenken, dass sich die Personen im Interkulturellen Kontakt nie so verhalten, wie in ihrem gewohnten *normalen* kulturellen Umfeld.⁵⁷⁸ „Das Verhalten in interkulturellen Situationen wird [...] wesentlich durch *Fremdbilder*, durch vorangegangene interkulturelle Erfahrungen, durch den Bekanntheitsgrad der interagierenden Personen aber auch durch die gewählte Sprache(n) bestimmt [...].“⁵⁷⁹

Interkulturelle Ansätze⁵⁸⁰

Bei den folgenden Erklärungen der Ansätze handelt es sich lediglich um eine stark verkürzte Darstellung, die bei Krüger-Potratz als Darstellungen anderer Autoren detaillierter nachzulesen sind.

- **Erziehung zur Weltzivilisation – Maxime und Programm**

Hierbei handelt es sich um die Erziehung zur Weltzivilisation und richtet sich gegen die Barbarei, die sich sowohl weltweit als auch in der Bundesrepublik zeigt. Bei der Erziehung seien 5 Prinzipien zu beachten: 1. Erziehung zur Empathie; 2. Erziehung zum kulturellen Respekt; 3. Erziehung zum Universalismus; 4. Erziehung zur Weltzivilisation sowie humanistischer Erkenntnis und Verhaltensweise.⁵⁸¹

⁵⁷⁵ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 191, 261

⁵⁷⁶ Das Kriminologie-Lexikon ONLINE: Internationale Strafjustiz, Internetadresse: <http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/krimlex/>, letzter Zugriff: 29.11.2011.

⁵⁷⁷ Vgl. Ertl/Gymnich 2010, S. 34 – 37, auch Bolten 2003, S. 22.

⁵⁷⁸ Vgl. Bolten 2003, S. 22.

⁵⁷⁹ Ebd., S. 22.

⁵⁸⁰ Vgl. Krüger-Potratz, S. 136-156.

⁵⁸¹ Ebd., S. 238 f.; auch Essinger 1991.

- **Unterschiedliche Ansätze in Lehrmaterialien: Interkulturelle Erziehung als ‚multi perspektivische Allgemeinbildung‘ versus ‚die Anderen‘, als Gegenstand des Lernens**
Hierunter sind zur Unterstützung von Lehrkräften Handreichungen und Materialbestände zu verstehen, die interkulturelle Bildung als Anteil allgemeiner Bildung ansehen und dies in Beispiele für den Schulunterricht umsetzen.⁵⁸²
- **Antirassistische Erziehung – ein Konzept aus der Minderheitenperspektive**
Hierbei handelt es sich um einen Import von antirassistischen Ansätzen aus Großbritannien und den Niederlanden; beides sind Nationen mit postkolonialer Einwanderung und bewusst gestalteter Minderheiten- und Antidiskriminierungspolitik⁵⁸³
- **Partizipations- und erfahrungsorientiertes Konzept**
Hierbei handelt es sich um einen Versuch aus den 1980er Jahren, den Kindern und Jugendlichen ein ganzheitliches und erfahrungsorientiertes Lernen in und außerhalb der Institution Schule über die stärkere Schulbeteiligung der Eltern sowie die Kooperation der Schulen mit anderen Institutionen und Gemeinden ermöglichen soll.⁵⁸⁴
- **Differenztheoretischer Ansatz – Pädagogik der Vielfalt**
Kernpunkt ist hier die Debatte nach dem Umgang mit Differenzen in der Pädagogik, der sich aus der oppositionellen Sicht von *Differenz und Gleichheit* befreit und einer Sicht von *Gleichheit in Verschiedenheit* zuwendet.⁵⁸⁵
- **Intersektionalitätsansatz**
Der noch in der Ausarbeitung befindliche Intersektionalitätsansatz richtet sich in erster Linie an die Erziehungswissenschaft über theoretische und methodische Instrumente. Der „[...] in der internationalen Geschlechterforschung liegende Ursprung [...]“⁵⁸⁶ dieses Ansatzes versucht, die „[...] Verschiedenheiten (Geschlecht, Ethnie, ... religiöse/weltanschauliche Orientierung ... usw.) in ihrem – widersprüchlichen – Zusammenspiel und in Bezug auf die Gleichzeitigkeit ihrer Wirkung zu untersuchen.“⁵⁸⁷ Allerdings gilt es, die nötigen Instrumentarien zur Feststellung der individuellen und kollektiven Unterschiedlichkeit von Individuen und ihren Lebensformen sowie deren Komplexität durch die Erziehungswissenschaft herauszubilden.⁵⁸⁸
- **Bildung als Inklusionshilfe (soziale Integration)**
In diesem Ansatz wird Bildung als Hilfe zur sozialen Integrationshilfe propagiert, was sich auf unterschiedlichen Ebenen abspielen soll:
 1. Ausbildung des pädagogischen Personals, so dass sie u. a. Prämissen der Programme und Theorien identifizieren und einzuordnen sowie Mechanismen institutioneller Diskriminierung erkennen soll.

⁵⁸² Ebd., S. 140 f.; auch Niedersächsisches Kulturmysterium o.J. (2000)

⁵⁸³ Ebd., S. 143.

⁵⁸⁴ Vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 146 f., auch Buhren 1997.

⁵⁸⁵ Ebd., S. 148 f.; auch Prengel 2006.

⁵⁸⁶ Ebd., S. 152.

⁵⁸⁷ Ebd.

⁵⁸⁸ Vgl. Ebd. S. 153.

2. Fortentwicklung der Schulen zu autonomeren Institutionen, die u. a. über ein eigenes Schulprofil und Qualitätsmanagement verfügen, wodurch langfristig auf eine interkulturelle Schulentwicklung abgezielt werden kann.⁵⁸⁹

Interkulturelle Bildung

„Den ersten Versuch zu einer chronologisch geordneten Darstellung der Herausbildung und Entwicklung der Fachrichtung Interkulturelle Bildung hat Wolfgang Nieke (1986) vorgelegt [...]. Nieke unterteilt die Geschichte der Interkulturellen Bildung in drei Phasen: Die erste Phase lässt er vom Ende der 1960er Jahre bis zum Ende der 1970er Jahre dauern und stellt sie unter die Überschrift ‚Ausländerpädagogik als Nothilfe‘. Die zweite Phase vom Ende der 1970er bis Anfang der 1980er Jahre über-titelt er mit ‚Kritik an der Ausländerpädagogik‘ und die dritte, die er noch in der ersten Hälfte der 1980er Jahre beginnen lässt, mit ‚Konsequenzen aus der Kritik: *Interkulturelle Erziehung*‘. Sein roter Faden durch die Geschichte ist nach eigenem Bekunden die Frage nach dem Fortgang der wissenschaftlichen Beschäftigung mit den Folgen der Migration für Bildung und Erziehung seitens der Erziehungswissenschaft, die in späteren Texten Niekens in den Entwurf eines eigenen Konzepts mündet.“⁵⁹⁰

Interkulturelle Pädagogik

„Sie richtet sich an Einheimische wie an Zugewanderte in gleicher Weise, sie macht für alle in einem staatlichen Territorium lebenden Menschen pädagogische Angebote zur Entwicklung von Kompetenzen für das Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft;

Sie weist die Vorstellung zurück, dass die Zuwanderer in den Aufnahmeländern als Problem anzusehen seien und stellt die Ressourcen der Zugewanderten in den Mittelpunkt von Eingliederungshilfen;

Sie fordert nicht einseitige Anpassung der Zugewanderten an das Wert- und Normsystem der Aufnahmegesellschaft, sondern lässt im Rahmen der Prinzipien einer pluralistischen, demokratischen Gesellschaft ein Aushandeln über diese zu.“⁵⁹¹

Kapp-Putsch

Bei diesem Putsch handelt es sich um einen „Umsturzversuch in der Weimarer Republik (13.-17.3.1920), geplant von unzufriedenen Teilen der deutschen Armee unter Führung des General W. Freiherr von Lüttwitz sowie rechtsradikaler Politiker (Nationale Vereinigung) mit W. Kapp an der Spitze.“⁵⁹² Der Putsch scheiterte an mehreren Faktoren, u. a. an: der Art der Durchführung; den unterschiedlichen Motiven der Putschisten; der geringen Unterstützung durch die Bevölkerung (Gewerkschaften riefen zu einem Generalstreik auf).⁵⁹³

Mehrsprachigkeit

„Unter Mehrsprachigkeit versteht man sowohl die Fähigkeit einer Person, mehrere Sprachen zu benutzen, als auch die Koexistenz verschiedener Sprachgemeinschaft-

⁵⁸⁹ Vgl. Ebd. S. 154 f.; auch Diehm/Dadtke 1999.

⁵⁹⁰ Krüger-Potratz 2005, S. 38, vgl. auch Nieke, Wolfgang 1986.

⁵⁹¹ Boos-Nünning (2) 2011, S. 379.

⁵⁹² Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie (2010), Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München 1993–2010.

⁵⁹³ Ebd.

ten in einem geografischen Raum. Hier bezeichnet der Begriff die neue politische Strategie der Kommission zur Förderung eines für alle Sprachen günstigen Klimas, in dem sich das Lehren und Lernen zahlreicher Sprachen positiv entwickeln kann.⁵⁹⁴ Die Kommission verfolgt drei Ziele damit folgende Ziele:

- Förderung des Sprachenlernens
- Förderung von Sprachenvielfalt
- Förderung multilingualen Wirtschaft
- Förderung des „muttersprachlichen Zugangs zu den Informationen der EU⁵⁹⁵

Migranten

Migranten sind Personen, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik sondern im Ausland geboren sind ('foreign born'). Sie sind nach Deutschland zugezogen (Zuwanderer). Sie können je nach Staatsangehörigkeit Deutsche (z.B. Spätaussiedler) oder Ausländer/innen sein. Sie gehören zu den „Personen mit Migrationshintergrund“ (Vgl. Personen mit Migrationshintergrund).⁵⁹⁶

Migration

„Jede längerfristige, räumliche Verlagerung des Lebensschwerpunktes über eine größere Distanz, die ein Verlassen des sozialen Aktionsraumes zur Folge hat.“⁵⁹⁷

Migrationshintergrund

„Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehört die ausländische Bevölkerung – unabhängig davon, ob sie im Inland oder im Ausland geboren wurde – sowie alle Zugewanderten unabhängig von ihrer Nationalität. Daneben zählen zu den Personen mit Migrationshintergrund auch die in Deutschland geborenen eingebürgerten Ausländer sowie eine Reihe von in Deutschland Geborenen mit deutscher Staatsangehörigkeit, bei denen sich der Migrationshintergrund aus dem Migrationsstatus der Eltern ableitet. Zu den letzteren gehören die deutschen Kinder (Nachkommen der ersten Generation) von Spätaussiedlern und Eingebürgerten und zwar auch dann, wenn nur ein Elternteil diese Bedingungen erfüllt, während der andere keinen Migrationshintergrund aufweist. Außerdem gehören zu dieser Gruppe seit 2000 auch die (deutschen) Kinder ausländischer Eltern, die die Bedingungen für das Optionsmodell erfüllen, d.h. mit einer deutschen und einer ausländischen Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren wurden.“⁵⁹⁸

⁵⁹⁴ Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2005, S. 3

⁵⁹⁵ Vgl. ebd.

⁵⁹⁶ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009 – Fachserie 1 Reihe 2.2.

⁵⁹⁷ Krüger-Potratz 2005, S. 264.

⁵⁹⁸ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009 – Fachserie 1 Reihe 2.2.

Tabelle 2: Personen mit Migrationshintergrund

Insgesamt	2007	2008	2009
	in 1 000		
Bevölkerung (Mikrozensus)	82 257	82 135	81 904
Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne (Mikrozensus)	15 411	15 566	15 703
Ausländische Bevölkerung (Ausländerzentralregister)	6 745	6 728	6 695
Einbürgerungen (Einbürgerungsstatistik)	113	94	96

Personen mit Migrationshintergrund

Seit der Aufnahme des neuen Themenkomplexes **Migration und Integration** in das Erhebungsprogramm des Mikrozensus im Jahr 2005, kann zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund unterschieden werden.

Bei den Personen mit **Migrationshintergrund** handelt es sich um solche, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Dies bedeutet, dass in Deutschland geborene Deutsche einen Migrationshintergrund haben können, sei es als Kinder von Spätaussiedlern, als Kinder ausländischer Elternpaare (sogenannte »ius soli-Kinder«) oder als Deutsche mit einseitigem Migrationshintergrund. Dieser Migrationshintergrund leitet sich dann ausschließlich aus den Eigenschaften der Eltern ab. Die Betroffenen können diesen Migrationshintergrund aber nicht an ihre Nachkommen »vererben«. Dies ist dagegen bei den Zugewanderten und den in Deutschland geborenen Ausländer/-innen der Fall. Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst diese Definition somit üblicherweise Angehörige der 1. Bis 3. Migrantengeneration.

Bei den Personen mit Migrationshintergrund ist zu unterscheiden zwischen **Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne** (Zugewanderte und in Deutschland geborene Ausländer/-innen) und solchen mit **Migrationshintergrund im weiteren Sinne**. Diese Unterscheidung ist erforderlich, da nur für die Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne für jedes Berichtsjahr Daten vorliegen, während bei der anderen Personengruppe ein Nachweis nur im Vierjahresrhythmus möglich ist. Dies hängt damit zusammen, dass nur alle vier Jahre Angaben zu den in Deutschland geborenen Deutschen erhoben werden, deren Migrationshintergrund aus Eigenschaften der Eltern resultiert, sofern die Betroffenen nicht mit ihren Eltern in einem Haushalt zusammenleben.⁵⁹⁹

Pre-deployment Training (PDT)

“Building on previous materials and course specifications contained in the Standardized Generic Training Modules (SGTMs) and Standardized Modules for Specialists (STMs) respectively, DPKO will issue new UN Peacekeeping Pre-deployment Training Standards (starting with Pre-deployment Training Standards for police in April 2009). These Pre-deployment Training Standards shall consist of a guidance document that specifies the objective of the training, its target audience and course speci-

⁵⁹⁹ Ebd.

fications, supplemented by Core Pre-deployment and Specialized Training Materials, which can be used and adapted by trainers, to implement the Pre-deployment Training Standards.

Core Pre-deployment Training Materials (CPTM) cover essential knowledge required for all peacekeeping personnel to function effectively in a UN peacekeeping operation (e.g., fundamental principles of peacekeeping; knowledge of management structures in peacekeeping operations; authority, command and control; human rights including the protection of women and children in armed conflict; conduct and discipline and prevention of sexual exploitation and abuse, HIV/AIDS and security issues. Civilian and individually deployed military or police personnel wanting to fulfill the on-line training requirements for Basic and Advanced Security in the Field should click on these links). Specialized Training Materials focus on skills and knowledge required to carry out one's function in a mission (e.g. that of an United Nations Police Officer (UNPOL), Military Expert on Mission, Staff Officer etc.).

Member States (Military and Police)

Member States are responsible for delivering United Nations PDT to all personnel provided to United Nations peacekeeping operations, in accordance with General Assembly resolution A/RES/49/37. The curriculum in each of the institutions is based on UN Peacekeeping Pre-Deployment Training Standards.

Where new UN Peacekeeping Pre-deployment Training Standards have not yet been issued by DPKO, Member States should continue to use the previous course materials and/or specifications contained in the SGTMs and STMs respectively.⁶⁰⁰

Responsibility to Protect

„Neben den internationalen (bzw. internationalisierten) Institutionen internationaler Strafjustiz sind nationale Strafjustizsysteme zur Verfolgung völkerrechtlicher Verbrechen verpflichtet. Für Deutschland regelt das Völkerstrafgesetzbuch (seit dem 30. Juni 2002 in Kraft) in detaillierter Weise Tatbestände völkerrechtlicher Verbrechen. Im entstehenden System internationaler Strafjustiz kommt den nationalen Jurisdiktionen im Verhältnis zu internationalen oder internationalisierten Gerichten oberste Priorität bei der Verfolgung völkerrechtlicher Verbrechen zu. Der IStGH bzw. andere internationale und internationalisierte Gerichte sollen nur dann aktiv werden, wenn die nationale Strafverfolgung versagt (so genanntes Komplementaritätsprinzip). Dieses Prinzip basiert auf dem von der UNO-Vollversammlung 2005 bestätigten Konzept der Verantwortung aller Staaten, ihre Bevölkerungen vor groben Menschenrechtsverletzungen zu schützen ("Responsibility to Protect", "R2P"), Verantwortliche für Menschenrechtsverletzungen zu bestrafen und damit zum Menschenrechtsschutz und globaler Sicherheit beizutragen.“⁶⁰¹

⁶⁰⁰http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbps/pages/public/peacekeepingtraining.aspx?page=about&menukey=_12_1, letzter Zugriff: 11.12.2011.

⁶⁰¹ Das Kriminologie-Lexikon ONLINE: Internationale Strafjustiz <http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/krimlex/>, letzter Zugriff: 29.11.2011.

Staatsangehörigkeitsrecht

„Kernpunkte der Neuregelung des Gesetzes zur Reform des Staatsangehörigkeitsrechts vom 15.7.1999 (in Kraft getreten am 1.1.2000): **Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit durch Geburt**

Seit dem 1. Januar 2000 erwerben Kinder ausländischer Eltern, die ab diesem Tag in Deutschland geboren werden, die deutsche Staatsangehörigkeit, wenn ein Elternteil seit acht Jahren rechtmäßig seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat und eine Aufenthaltsberechtigung oder seit drei Jahren eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis besitzt. Soweit diese Kinder auch die ausländische Staatsangehörigkeit der Eltern erwerben, müssen sie sich nach Erreichen der Volljährigkeit bis zum 23. Lebensjahr für eine Staatsbürgerschaft entscheiden (Optionspflicht). Erklären sie, dass sie die ausländische Staatsangehörigkeit behalten wollen, verlieren sie die deutsche. Dies gilt auch, wenn sie bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres keine entsprechende Erklärung abgeben. Entscheiden sie sich für die deutsche Staatsangehörigkeit, so müssen sie den Nachweis erbringen, dass sie die ausländische Staatsangehörigkeit verloren haben. In Ausnahmefällen kann die Mehrstaatigkeit hingenommen werden, z.B. wenn die Aufgabe der ausländischen Staatsangehörigkeit unmöglich oder unzumutbar ist.“⁶⁰²

Totalitarismus

Totalitarismus [lateinisch]: „(d)as Prinzip derjenigen politischen Herrschaft, die einen uneingeschränkten Verfügungsanspruch über die von ihr Beherrschten stellt und ihn über die öffentliche Sphäre hinaus auf den Bereich des Persönlichen ausdehnt. Ziel totalitärer Herrschaft ist es, ein umfassendes neues Wertesystem durchzusetzen; weitere Merkmale: politische Diktatur (u. a. Verbot der freien Parteibildung, keine Wahlen, keine Gewaltenteilung, keine Achtung der Menschenrechte und keine richterliche Unabhängigkeit); Medienmonopol der Machtgruppe (Partei, Bewegung); geistige Manipulation der Bevölkerung, Terror gegen Staatsbürger, die sich nicht fügen oder als Feinde definiert werden; Politisierung der Privatsphäre Totalitäre Herrschaft wird jedoch nicht nur durch Gewalt, Unterdrückung und Terror aufrechterhalten. Totalitäre Staaten haben eine Vielzahl an Integrationsmechanismen entwickelt, mit deren Hilfe es ihnen zumindest zeitweise gelang, Teile der Bevölkerung auf ihre Seite zu ziehen, selbst zu Zeiten größten Terrors. Totalitäre Systeme, die an Sehnsüchte anknüpfen und geschichtliche Umbrüche versprechen, die denjenigen, die daran glauben heil verheißen. – Der Begriff Totalitarismus wurde 1923 von dem italienischen Liberalen **Giovanni Amendola** mit Bezug auf den Faschismus **B. Mussolini** geprägt. **Mussolini** selbst verwendete ihn später im positiven Sinne für das von ihm geschaffene Herrschaftssystem (>stato totalitario<). In Deutschland fand der Begriff v. a. über die Staatsrechtslehrer **C. Schmitt** und **E. Forsthoff** Eingang. Außer auf den italienischen Faschismus wurde der Begriff in der Folge v. a. auf den Nationalsozialismus und den Kommunismus bezogen. Die Vergleichbarkeit totalitärer Systeme war jedoch immer wieder Gegenstand wissenschaftlicher Kontroversen.“⁶⁰³

⁶⁰² Migrationsbericht 2001, S. 82.

⁶⁰³ Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie (2010), Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München 1993–2010.

Vertrag über die Herstellung der Einheit Deutschlands und der Deutschen Demokratischen Republik

Kapitel V, Art. 15, Übergangsregelung für die Landesverwaltung

(1) Die Landessprecher in den in Artikel 1 Abs. 1 genannten Ländern und die Regierungsbevollmächtigten in den Bezirken nehmen ihre bisherigen Aufgaben vom Wirksamwerden des Beitritts bis zur Wahl der Ministerpräsidenten in der Verantwortung der Bundesregierung wahr und unterstehen deren Weisungen. Die Landessprecher leiten als Landesbevollmächtigte die Verwaltung ihres Landes und haben ein Weisungsrecht gegenüber den Bezirksverwaltungsbehörden sowie bei übertragenen Aufgaben auch gegenüber den Gemeinden und Landkreisen. Soweit in den in Artikel 1 Abs. 1 genannten Ländern bis zum Wirksamwerden des Beitritts Landesbeauftragte bestellt worden sind, nehmen sie die in den Sätzen 1 und 2 genannten Aufgaben und Befugnisse des Landessprechers wahr.

(2) Die anderen Länder und der Bund leisten Verwaltungshilfe beim Aufbau der Landesverwaltung.

(3) Auf Ersuchen der Ministerpräsidenten der in Artikel 1 Abs. 1 genannten Länder leisten die anderen Länder und der Bund Verwaltungshilfe bei der Durchführung bestimmter Fachaufgaben, und zwar längstens bis zum 30. Juni 1991. Soweit Stellen und Angehörige der Länder und des Bundes Verwaltungshilfe bei der Durchführung von Fachaufgaben leisten, räumt der Ministerpräsident ihnen insoweit ein Weisungsrecht ein.

(4) Soweit der Bund Verwaltungshilfe bei der Durchführung von Fachaufgaben leistet, stellt er auch die zur Durchführung der Fachaufgaben erforderlichen Haushaltsmittel zur Verfügung. Die eingesetzten Haushaltsmittel werden mit dem Anteil des jeweiligen Landes an den Leistungen des Fonds "Deutsche Einheit" oder an der Einfuhr-Umsatzsteuer verrechnet.

Tabelle 3: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 1991 bis 2009⁶⁰⁴

Jahr	Zugezogene	Fortgezogene	Saldo
2009	721 014	733 796	-12 782
2008	682 146	737 889	-55 743
2007	680 766	636 854	43 912
2006	661 855	639 064	22 791
2005	707 352	628 399	78 953
2004	780 175	697 632	82 543
2003	768 975	626 330	142 645
2002	842 543	623 255	219 288
2001	879 217	606 494	272 723
2000	841 158	674 038	167 120
1999	874 023	672 048	201 975
1998	802 456	755 358	47 098
1997	840 633	746 969	93 664
1996	959 691	677 494	282 197
1995	1 096 048	698 113	397 935
1994	1 082 553	767 555	314 998
1993	1 277 408	815 312	462 096
1992	1 502 198	720 127	782 071
1991	1 198 978	596 455	602 523

Statistisches Bundesamt, 01.10.2011

Zuwanderung

„Mit ‚Zuwanderung‘ sind alle Formen der Migration gemeint, auch solche, die nur vorübergehender Art sind“⁶⁰⁵[.]

⁶⁰⁴ Statistisches Bundesamt 2011,

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/Content50/WanderungenInsgesamt,templated=renderPrint.psml>, letzter Zugriff: 01.10.2011.

⁶⁰⁵ Schwind 2011, S. 485

Literaturverzeichnis

- Adler, P. S. (1976): Beyond cultural identity: Reflections upon cultural and multicultural man. In: Larry A. Samovar und Richard E. Porter (Hg.): Intercultural communication. A reader. 2nd. Belmont, Cal: Wadsworth, S. 362–380.
- Ahlhaus, Christoph (2011): Grußworte. In: Hochschule der Polizei Hamburg (Hg.): Öffentliche und private Sicherheit im Fokus interkultureller Herausforderungen. 2. Fachtagung der Hochschule der Polizei Hamburg 2010, Bd. 4. 4 Bände. Hamburg: Verl. für Polizeiwissenschaft (Schriftenreihe der Hochschule der Polizei Hamburg, 4), S. 8–17.
- Albert, Mathias (2007): Einleitung: Weltstaat und Weltstaatlichkeit. In: Mathias Albert und Rudolf Stichweh (Hg.): Weltstaat und Weltstaatlichkeit. Beobachtungen globaler politischer Strukturbildung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–23.
- Auernheimer, Georg (2010): Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachten, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Georg et al Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Interkulturelle Studien. 3. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. (13), S. 35–65.
- Ausländerbeauftragte (2006): Migrationsbericht 2001. Hg. v. Pressestelle des BMI. Online verfügbar unter http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2001/migrationsbericht_2001.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt aktualisiert am 06.11.2001, zuletzt geprüft am 01.10.2011.
- Balla, Bálint; Sterbling, Anton (Hg.) (2009): Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung. unter besonderer Berücksichtigung ihrer Erscheinungsformen und Auswirkungen im östlichen Europa. Beiträge zur Osteuropaforschung. 16 Bände. Hamburg: Reinhold Krämer Verlag (16).
- Beccaria, Cesare; Alff, Wilhelm (1998): Über Verbrechen und Strafen. 1. Aufl. Frankfurt am Main ; Leipzig: Insel-Verl.
- Behr, Rafael (2008): Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas; Plessner, Helmuth; Plessner, Monika (2010): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 23. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verl (Fischer, 6623).
- Birg, Herwig (2003): Dynamik der demographischen Alterung, Bevölkerungsschrumpfung und Zuwanderung in Deutschland. In: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte. Das parlament 2003 (20). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 6–17.
- Birzer, Markus & Gessenharter Wolfgang (1996): Jugendliche 'rechtsextreme' Gewalttäter im Spiegel qualitativ-dialogischer Sozialforschung. In: Jürgen W. & Jaschke Hans-Gerd & Winkler Jürgen Falter (Hg.): Rechtsextremismus. Ergebnisse und Perspektiven der Forschung. Politische Vierteljahresschrift (PVS). 37 (27). Opladen, S. 191–203.

- Bolten, Jürgen (2003): Interkulturelle Kompetenz. 2., unveränd. Erfurt: LZT.
- Boos-Nünning, Ursula (2) (2011): Interkulturelle Erziehung als Sozialerziehung. In: Maria Limbourg und Gisela Steins (Hg.): Sozialerziehung in der Schule. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 377–397.
- Boos-Nünning, Ursula (1) (2011): Was genau bedeutet "interkulturelle Kompetenz"? Hg. v. Mixopolis. Schulen ans Netz e.V. Online verfügbar unter http://www.mixopolis.de/wws/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuenning_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, zuletzt geprüft am 19.12.2011.
- Brisach, Carl Ernst (2008): Ein neuer Sicherheitsbegriff und dessen Herausforderungen an das BKA hinsichtlich Zielsetzung, Strategieentwicklung und Planung. In: Bernhard Frevel und Hans-Joachim Asmus (Hg.): Einflüsse von Globalisierung und Europäisierung auf die Polizei. Empirische Polizeiforschung X, Bd. 8. 12 Bände. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft (10), S. 26–33.
- Buhren, Claus G. (1997): Community education. Münster [u.a.]: Waxmann.
- Castro Varela, S. et al (Hrsg.) (1998): Spurensuche. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen: dgvt.
- Chimni, B. S. (2004): International institutions today. An imperial global state in the making. In: *European journal of international law* 15 (1), S. 1–37.
- Dams, Carsten (2006): Militarisierung und Zivilisierung. Selbstbilder und Leitbilder deutscher Schutzpolizisten von 1918 bis 1968. In: Herman Groß und Schmidt Peter (Hg.): Empirische Polizeiforschung VI: Innen- und Außensicht(en) der Polizei. 2, Bd. 2. Oberhaching: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 133–149.
- Di Lorenzo, Giovanni; Schmidt, Helmut (2010): Verstehen Sie das Herr Schmidt? Fragen an den Altkanzler. Thilo Sarrazin ist für viele ein Volksheld. In: Patrik Schwarz (Hg.): Die Sarrazin-Debatte. Eine Provokation ; und die Antworten. 1. Aufl. Hamburg: Edel Germany GmbH, S. 91–93.
- Diehm, Isabell; Radtke, Frank-Olaf (1999): Erziehung und Migration. Eine Einführung. Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer.
- Diehm, Isabell; Radtke, Frank-Olaf (1999): Erziehung und Migration. Eine Einführung. Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer.
- Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Vollständig überarb. und erw. Neuaufl., 18. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Dietel, Alfred; Kiesel, Michael (1985): Der Brockdorf-Beschluß des BVerfG und seine Bedeutung für die polizeiliche Praxis. In: *Die Polizei* 76 (11), S. 335–344.
- Drieschner, Frank (2006): Ist Multikulti schuld? Pro: Die Konservativen haben jahrzehntelang die Integrationspolitik verschlafen. In: *Die Zeit* 2006, 12.04.2006 (16), zuletzt geprüft am 22.09.2011.
- Eggers, Reimer; Tanneberg, Jens (2011): Einleitende Worte. In: Hochschule der Polizei Hamburg (Hg.): Öffentliche und private Sicherheit im Fokus interkultureller Herausforderungen. 2. Fachtagung der Hochschule der Polizei Hamburg 2010. 4 Bände. Hamburg: Verl. für Polizeiwissenschaft (Schriftenreihe der Hochschule der Polizei Hamburg, 4).

- Erll, Astrid; Gymnich, Marion (2010): Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen; [passgenau zu den neuen Bachelor-/Master-Studiengängen]. 4. Aufl. Stuttgart: Klett Lernen und Wissen.
- Essinger, Helmut (1991): Interkulturelle Erziehung in multiethnischen Gesellschaften. In: Helga Marburger (Hg.): Schule in der multikulturellen Gesellschaft. Ziele, Aufgaben und Wege Interkultureller Erziehung. Frankfurt: Verlag für Interkulturelle Kommunikation, S. 3–18.
- Europäische Union (2007): Wie funktioniert die Europäische Union? Ms. abgeschl. im Juli 2007. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.
- Feltes, Thomas (2006): Kriminalpolitik. In: Hans-Jürgen Lange und Matthias Gasch (Hg.): Wörterbuch zur Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 160–164.
- Führung, Gisela: Begegnung als Irritation. Ein erfahrungsgeleiteter Ansatz in der entwicklungsbezogenen Didaktik, Münster/New York.
- Funk, Albrecht (2000): Die Entstehung der Exekutivpolizei im Kaiserreich. In: Hans-Jürgen Lange (Hg.): Staat, Demokratie und innere Sicherheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich (1), S. 11–27.
- Fürstenberg, Friedrich (1995): Soziale Handlungsfelder. Strukturen und Orientierungen. Opladen: Leske und Budrich.
- Gerhard, Paul; Mallmann, Klaus-Michael (Hg.) (1995): Die Gestapo. Mythos und Realität. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Gessenharter, Wolfgang (1994): Kippt die Republik? Die Neue Rechte und ihre Unterstützung durch Politik und Medien. München: Droemer Knaur (Knaur Taschenbücher, 80026).
- Gessenharter, Wolfgang; Birzer, Markus; Feindt, Peter Henning; Fröchling, Helmut; Geismann, Ulla M. (1994): Zusammenleben mit Ausländern. Eine empirische Studie. Hamburg: M. Birzer.
- Giordano, Christian (2009): Regionalisms in Europe: between ethnicity and transnationalism. In: Bálint Balla und Anton Sterbling (Hg.): Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung. unter besonderer Berücksichtigung ihrer Erscheinungsformen und Auswirkungen im östlichen Europa. Beiträge zur Osteuropafor-schung, Bd. 16. 16 Bände. Hamburg: Reinhold Krämer Verlag (16), S. 139–157.
- Glaab, Manuela; Korte, Karl-Rudolf (1999): Politische Kultur. In: Werner Weidenfeld und Karl-Rudolf Korte (Hg.): Handbuch zur deutschen Einheit. 1949 - 1989 - 1999. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 642–650.
- Gnatzy, Thomas (2011): 16a GG. In: Bruno Schmidt-Bleibtreu und Franz Klein: GG Kommentar zum Grundgesetz. 12. Auflage: Carl Heymanns Verlag, S. 553–573.
- Goleman, Daniel (2008): Emotionale Intelligenz. 20. Aufl., ungekürzte Ausg. München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Goleman, Daniel (2010): Emotionale Intelligenz. 21. Aufl., ungek. Ausg. München: Dt. Taschenbuch-Verl (dtv, 36020).
- Grosch, Harald; Groß, Andreas; Leenen, Wolf Rainer (2000): Methoden interkulturellen Lernens. Saarbrücken: ASKO Europa Stiftung.

- Gross, Hermann; Frevel, Bernhard; Dams, Carsten (Hg.) (2008): Handbuch der Polizeien Deutschlands. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gunsenheimer, Antje (Hg.) (2007): Grenzen. Differenzen. Übergänge. Spannungsfelder inter- und transkultureller Kommunikation. Bielefeld: Transcript.
- Habermas, Jürgen (2006): Vorstudien und Ergänzungen zur Theorie des kommunikativen Handelns. 2. Aufl. Frankfurt: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1176).
- Habermas, Jürgen; Habermas, Jürgen; Habermas, Jürgen (1987): Theorie des kommunikativen Handelns. Vierte, durchgesehene Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hamburger, Franz (1990): Der Kulturkonflikt und seine pädagogische Kompensation. In: Eckhard J. Dittrich und Frank-Olaf Radtke (Hg.): Ethnizität. Wissenschaft und Minderheiten. Opladen: Westdt. Verl, S. 311–325.
- Hansen, Georg (2001): Die Deutschmachung. Ethnizität und Ethnisierung im Prozess von Ein- und Ausgrenzungen. Münster: Waxmann (Lernen für Europa, 7).
- Haselow, Reinhard (2000): Die Umsetzung von Normen in der Organisations- bzw. Verwaltungswirklichkeit am Beispiel der Polizei in Nordrhein-Westfalen. 1. Aufl. Greven: VGS.
- Haselow, Reinhard; Noethen, Stefan; Weinbauer, Klaus (2000): Die Entwicklung der Länderpolizeien. In: Hans-Jürgen Lange (Hg.): Staat, Demokratie und innere Sicherheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich (1), S. 131–150.
- Haselow, Reinhard; Schümchen, Werner (2005): Interkulturelle Kompetenz im dienstlichen Blickwinkel. In: *Deutsches Polizeiblatt (DPolBI)* (1), S. 9–11.
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster: Waxmann.
- Höhne, Thomas; Kunz, Thomas; Radtke, Frank-Olaf (2005): Bilder von Fremden. Was unsere Kinder aus Schulbüchern über Migranten lernen sollen. Frankfurt am Main: Fachbereich Erziehungswiss. der Johann-Wolfgang-Goethe-Univ. Online verfügbar unter als Zwischenbericht (1999) <http://user.uni-frankfurt.de/~bfischer/VW-Zwischenber.pdf>.
- Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen (19.11.2010): Verordnung über die Ausbildung und die II. Fachprüfung für den Laufbahnabschnitt II (Bachelor) der Polizei-vollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Laufbahnabschnitt II Bachelor -VAPPol II Bachelor) Vom 21. August 2008. VAPPol II.
- International Commission on Intervention and State Sovereignty (2001): The responsibility to protect. Ottawa: International development research centre. Online verfügbar unter https://e-learning.ruhr-uni-bochum.de/bbcswebdav/pid-1166739-dt-content-rid-752154_1/courses/061410-ws10a/Report_R2P-Commission-Report_2001.pdf.
- Jarass, Hans (2009): Art. 33 GG. In: Hans Jarass und Bodo Pieroth: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar. 10. Auflage. München: D.H. Beck oHG, S. 630–643.

- Jaschke, Hans-Gerd (1991): Das Konzept der "Streitbaren Demokratie" - Ein Instrument staatlicher Legitimationsbeschaffung und/oder politischer Ausgrenzung. In: Wolfgang Gessenharter und Helmut Fröchling (Hg.): Minderheiten. Störpotential oder Chance für eine friedliche Gesellschaft? Unter Mitarbeit von Peter Henning Feindt. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges (Militär, Rüstung, Sicherheit, 67), S. 55–80.
- Jessen, Ralph (1995): Polizei und Gesellschaft. Zum Paradigmenwechsel in der Polizeigesichtsforschung. In: Paul Gerhard und Klaus-Michael Mallmann (Hg.): Die Gestapo. Mythos und Realität. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 19–43.
- Knatz, Christian (2003): Polizei in der Weimarer Republik - Orientierungssuche zwischen Tradition und Modernisierung. In: Hans-Jürgen Lange (Hg.): Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der inneren Sicherheit. Opladen: Leske + Budrich (Studien zur inneren Sicherheit, 4).
- Kniesel, Michael (1996): Staatsaufgaben Sicherheit, Grundgesetz und Polizei. In: Michael Kniesel, Erwin Kube und Manfred Murck (Hg.): Handbuch für Führungskräfte der Polizei. Wissenschaft und Praxis. Lübeck: Schmidt-Römhild, S. 41–98.
- Kniesel, Michael; Kube, Erwin; Murck, Manfred (Hg.) (1996): Handbuch für Führungskräfte der Polizei. Wissenschaft und Praxis. Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2005): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine neue Rahmenstrategie für Mehrsprachigkeit. Kommission der Europäischen Gemeinschaft. Brüssel. Online verfügbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0596:FIN:DE:PDF>, zuletzt aktualisiert am 22.11.2005, zuletzt geprüft am 11.11.2011.
- Koselleck, Reinhart (1975): Preussen zwischen Reform und Revolution. Allgemeines Landrecht, Verwaltung und soziale Bewegung von 1791 bis 1848. 2. berichtigte Aufl. Stuttgart: Klett.
- Kowalsky, Wolfgang (Hg.) (1994): Rechtsextremismus. Einführung und Forschungsbilanz. Opladen: Westdt. Verl.
- Krüger-Potratz, Marianne (2005): Interkulturelle Bildung. Eine Einführung. In: Georg Hansen und Norbert Wenning (Hg.): Lernen für Europa, Bd. 10. 13 Bände. Münster / New York: Waxmann (10), S. 1–303.
- Lange, Hans-Jürgen (Hg.) (2000): Staat, Demokratie und innere Sicherheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich (1).
- Lange, Hans-Jürgen (Hg.) (2003): Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der inneren Sicherheit. Opladen: Leske + Budrich (Studien zur inneren Sicherheit, 4).
- Leenen, Rainer; Groß, Andreas (2007): Praxisforschung als interaktiver Prozess: Vermittlung von interkultureller Kompetenz für die Polizei. In: Antje Gunsenheimer (Hg.): Grenzen. Differenzen. Übergänge. Spannungsfelder inter- und transkultureller Kommunikation. Bielefeld: Transcript, S. 183–200.
- Leenen, Wolf Rainer (2006): Diversität nutzen. Münster: Waxmann.
- Leenen, Wolf-Rainer (2005): Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. Münster: Waxmann.

- Leggewie, Claus (1994): Rechtsextremismus - eine soziale Bewegung? In: Wolfgang Kowalsky (Hg.): Rechtsextremismus. Einführung und Forschungsbilanz. Opladen: Westdt. Verl, S. 325–338.
- Leggewie, Claus; Baringhorst, Sigrid (1993): Multi Kulti. Spielregeln für die Vielvölkerrepublik. 3. Aufl. Berlin: Rotbuch-Verl (Rotbuch-Taschenbuch, 28).
- Leiprecht, Rudolf (2002): Polizeiarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. 's-Gravenhage, Niederlande: Elsevier Overheid.
- Leßmann, Peter (1989): Die preußische Schutzpolizei in der Weimarer Republik. Streifendienst und Straßenkampf. Teilweise zugleich: Bochum, Univ., Diss., 1987 u.d.T.:Leßmann, Peter: Streifendienst und Straßenkampf. Düsseldorf: Droste.
- Leßmann-Faust, Peter (2000): Weimarer Republik. Polizei im demokratischen Rechtsstaat. In: Hans-Jürgen Lange (Hg.): Staat, Demokratie und innere Sicherheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich (1), S. 29–50.
- Lillig Marion (2008): Die Asylbewerber. In: Thomas Schweer, Hermann Strasser und Steffen Zdun (Hg.): "Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure". Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 65–89.
- Luchtenberg, Sigrid (1999): Interkulturelle kommunikative Kompetenz. Kommunikationsfelder in Schule und Gesellschaft. Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Lüdtke, Alf (1982): "Gemeinwohl," Polizei und "Festungspraxis". Staatliche Gewalt-samkeit und innere Verwaltung in Preussen, 1815-1850. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Luft, Stefan (2011): Der Staat und die Steuerung von Zuwanderung in Deutschland. Einführung. In: Martin H. W. Möllers und Robert Christian van Ooyen (Hg.): Europäisierung und Internationalisierung der Polizei. Deutsche Position, Bd. 1. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Verl. für Polizeiwissenschaft (Sonderband, 3), S. 45–60.
- Mannheim, Karl (1951): Diagnose unserer Zeit. Gedanken eines Soziologen. Zürich - Wien - Konstanz: Europa Verlag.
- Marburger, Helga (Hg.) (1991): Schule in der multikulturellen Gesellschaft. Ziele, Aufgaben und Wege Interkultureller Erziehung. Frankfurt: Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- Marschner, Sophia (2011): Die Geschichte und Entwicklung der Europäischen Union. Unter besonderer Berücksichtigung des Weges Österreichs in die Europäische Union ; eine dokumentierte Analyse. Frankfurt, M. [u.a.]œ: Lang.
- Mecheril, Paul (2010): „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Georg et al Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Interkulturelle Studien, Bd. 13. 3. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (13), S. 15–34.
- Ministerium für Inneres und Kommunales (Hg.) (2011): Streife (#2). Düsseldorf.
- Mintzel, Alf (1997): Multikulturelle Gesellschaften in Europa und Nordamerika. Konzepte, Streitfragen, Analysen, Befunde. Passau: Rothe.
- Möllers, Martin H. W.; van Ooyen, Robert Christian (Hg.) (2011): Europäisierung und Internationalisierung der Polizei. Bd. 2. 3. Aufl. Frankfurt, M: Verl. für Polizeiwissenschaften

- Möllers, Martin H. W.; van Ooyen, Robert Christian (Hg.) (2011): Europäisierung und Internationalisierung der Polizei. Deutsche Position. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Verl. für Polizeiwissenschaft (Sonderband, 3).
- Nestvogel, Renate (Hg.) (1991): Interkulturelles Lernen oder verdeckte Dominanz? Hinterfragung "unseres" Verhältnisses zur dritten Welt. Frankfurt (Main): Verl. für Interkulturelle Kommunikation.
- Niedersächsisches Kultusministerium (Hg.) (o.J. 2000): Sichtwechsel. Wege zur interkulturellen Schule. Ein Handbuch. Online verfügbar unter <http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=556>, zuletzt aktualisiert am 13.12.2000, zuletzt geprüft am 15.10.2011.
- Nieke, Wolfgang (1986): Multikulturelle Gesellschaft und interkulturelle Erziehung. Zur Theoriebildung in der Ausländerpädagogik. In: *Die Deutsche Schule* (4), S. 462–473.
- Otto, Hans-Uwe; Merten, Roland (Hg.) (1993): Rechtsradikale Gewalt im vereinigten Deutschland. Jugend im gesellschaftlichen Umbruch. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Pieper, Stefan (2008): Art. 33. In: Bruno Schmidt-Bleibtreu und Franz Klein: GG. Kommentar zum Grundgesetz. 11. Aufl.: Carl Heymanns Verlag, S. 860–911.
- Pieroth, Bodo (2009): Art. 16a GG. In: Hans Jarass und Bodo Pieroth: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar. 10. Auflage. München: D.H. Beck oHG, S. 421–437.
- Prenzel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Techn. Univ., Habil.-Schr.--Berlin. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Schule und Gesellschaft, 2).
- Redaktion: BMBF LS5 Internetredaktion (2011): BMBF › Wissenschaft › Der Bologna-Prozess. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online verfügbar unter <http://www.bmbf.de/de/3336.php>, zuletzt aktualisiert am 01.01.2011, zuletzt geprüft am 21.01.2012.
- Rüsen, Jörn (2007): Kulturelle Identität in der Globalisierung - Über die Gefahren des Ethnozentrismus und die Chancen des Humanismus. In: Antje Gunsenheimer (Hg.): Grenzen. Differenzen. Übergänge. Spannungsfelder inter- und transkultureller Kommunikation. Bielefeld: Transcript, S. 49–54.
- Sarrazin, Thilo (2010): Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen. 2. Aufl. München: DVA.
- Satzger, Helmut (2010): Internationales und Europäisches Strafrecht. Strafanwendungsrecht, Europäisches Straf- und Strafverfahrensrecht, Völkerstrafrecht. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Nomos-Lehrbuch).
- Savelsberg, Hans-Willi (1995): Polizei 2000. Desorientierte Neuorganisation oder neuorganisierte Desorientierung? Eine soziologische Betrachtung der polizeilichen Neuorganisation des Landes Nordrhein-Westfalen. Aachen: Verlag Shaker.
- Schrader, Achim; Nikles, Bruno W.; Griese, Hartmut M. (1979): Die zweite Generation. Sozialisation und Akkulturation ausländischer Kinder in der Bundesrepublik. 2. Aufl. Königstein/Ts: Athenäum-Verl (Sozialwissenschaften, 4081).

- Schulte, Wolfgang (2003): Politische Bildung in der Polizei. Funktionsbestimmung von 1945 bis zum Jahr 2000. Frankfurt: Verlag der Polizeiwissenschaft.
- Schulz, André (2011): Ansprache zur HdP - Fachtagung 2010. In: Hochschule der Polizei Hamburg (Hg.): Öffentliche und private Sicherheit im Fokus interkultureller Herausforderungen. 2. Fachtagung der Hochschule der Polizei Hamburg 2010. 4 Bände. Hamburg: Verl. für Polizeiwissenschaft (Schriftenreihe der Hochschule der Polizei Hamburg, 4), S. 18–19.
- Schwarz, Patrik (Hg.) (2010): Die Sarrazin-Debatte. Eine Provokation ; und die Antworten. 1. Aufl. Hamburg: Edel Germany GmbH. Online verfügbar unter http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm/bok_id/235658.
- Schwarz, Patrik (2010): Vorwort. In: Patrik Schwarz (Hg.): Die Sarrazin-Debatte. Eine Provokation ; und die Antworten. 1. Aufl. Hamburg: Edel Germany GmbH, S. 6–11.
- Schweer, Thomas; Strasser, Hermann; Zdun, Steffen (Hg.) (2008): "Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure". Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Schweer, Thomas; Zdun, Steffen (2006): Gegenseitige Wahrnehmung von Polizei und Bevölkerung. Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. In: Herman Groß und Schmidt Peter (Hg.): Empirische Polizeiforschung VI: Innen- und Außensicht(en) der Polizei. 2. Oberhaching: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 65–89.
- Schwind, Hans-Dieter (2011): Kriminologie. Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen. 21. Aufl. Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg: Kriminalistik Verlagsgruppe Holthing Jehle Rehm GmbH.
- Shaw, Martin (2002): Theory of the global state. Globality as an unfinished revolution. Reprinted. Cambridge: Cambridge Univ. Press (Cambridge studies in international relations, 73).
- Spöhring, Walter (1989): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart: Teubner.
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (24.10.1996): Empfehlung: "Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule". Fundstelle: Hier zit. nach: Krüger-Potratz 2005, S. 141.
- Thomas, Alexander (1992): Carl Severing. Sozialdemokrat aus Westfalen mit preußischen Tugenden. Bielefeld: Westfalen-Verl.
- Thomas, Alexander; Hößler, Ulrich (2007): Interkulturelle Kompetenz und Employability. Welche interkulturelle Kompetenz macht beschäftigungsfähig? Hg. v. Jürgen Bolten, Stefanie Rathje und Dominic Busch (03). Online verfügbar unter http://www.interculture-journal.com/download/issues/2007_03.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.01.2007, zuletzt geprüft am 14.10.2011.
- Thomas, Alexander; Kinast, Eva-Ulrike; Schroll-Machl, Sylvia (2009): Handbuch Interkulturelle Kommunikation Und Kooperation. Band 1: Grundlagen Und Praxisfelder. 2 Bände. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co (1).
- Tibi, Bassam (2001): Leitkultur als Wertekonsens. Bilanz einer missglückten deutschen Debatte. In: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte. das parlament 2001 (1-2). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 23–26.

- Tönjann, Udo; Drespa, Daniel (2011): Für mehr Sicherheit bei der täglichen Arbeit. Erstes Lagebild des LKA NRW. In: Ministerium für Inneres und Kommunales (Hg.): *Streife* (#2). Düsseldorf, S. 14–16.
- von Arnould (2011): Rechtsbindungen im Auslandseinsatz: Elemente einer Kollisionsrechtsordnung für militärische und polizeiliche Auslandseinsätze. In: Christian Möllers und Robert van Ooyen (Hg.): *Europäisierung und Internationalisierung der Polizei*, Bd. 2. 3. Aufl. Frankfurt, M: Verl. für Polizeiwiss, S. 15–49.
- Weinert, Sigrid (1982): Gehorsam und Unterwerfung - Hilfen für den Lehrer. In: Erich Rabitsch (Hg.): *Ausländische Schüler. Hilfen für den Lehrer*. Donauwörth: Auer, S. 42–49.
- Weinhauer, Klaus (2003): Schutzpolizei in der Bundesrepublik. Zwischen Bürgerkrieg und Innerer Sicherheit: Die turbulenten sechziger Jahre /// Zwischen Bürgerkrieg und innerer Sicherheit: die turbulenten sechziger Jahre. Univ., Habil.-Schr.-2002-Hamburg, 2001. Paderborn: Schöningh Paderborn; Schöningh (Sammlung Schöningh zur Geschichte und Gegenwart). Online verfügbar unter <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/rezensionen/2003-3-021>.
- Welsch, Wolfgang (1995): Transkulturalität. Zur veränderten Verfaßtheit heutiger Kulturen. In: *Zeitschrift für Kultur-Austausch* 45 (1), S. 39–44
- Wichmann, Ursula (2006): „ET“, das neue Einsatztraining. Für mehr Eigensicherung und Handlungssicherheit. In: *Die Streife* 44 (3), S. 10–12. Online verfügbar unter <http://www.polizei-nrw.de/streife/stepone/data/downloads/4d/00/00/Streife0306.pdf>, zuletzt geprüft am 29.01.2012.
- Willems, Helmut (1993): Gewalt und Fremdenfeindlichkeit. Anmerkungen zum gegenwärtigen Gewaltdiskurs. In: Hans-Uwe Otto und Roland Merten (Hg.): *Rechtsradikale Gewalt im vereinigten Deutschland. Jugend im gesellschaftlichen Umbruch*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 88–108.
- Zuwanderungskommission (2001): *Zuwanderung gestalten - Integration fördern*. Bericht der unabhängigen Zuwanderungskommission ‚Zuwanderung‘. 04.07.01 Berlin.

Internetadressen

Ausländerbeauftragte (2006): Migrationsbericht 2001. Hg. v. Pressestelle des BMI.
Online verfügbar unter

http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2001/migrationsbericht_2001.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt aktualisiert am 06.11.2001, zuletzt geprüft am 01.10.2011.

Bundespolizei

http://www.bundespolizei.de/DE/06Die-Bundespolizei/Aufgaben-Verwendungen/aufgaben-verwendungen_node.html, letzter Zugriff: 21.12.2011

Boos-Nünning, Ursula (1) (2011): Was genau bedeutet "interkulturelle Kompetenz"?
Hg. v. Mixopolis. Schulen ans Netz e.V. Online verfügbar unter
http://www.mixopolis.de/wws/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuenning_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, zuletzt geprüft am 19.12.2011.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Migrationsbericht 2009. des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Bundesministerium des Innern. Online verfügbar unter
http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2011/Migrationsbericht_2009_de.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt aktualisiert am 15.02.2011, zuletzt geprüft am 01.10.2011.

COMM/C03 (2008): Speaking for Europe - Languages in the European Union. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/languages/documents/speaking-for-europe_en.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.10.2008, zuletzt geprüft am 11.11.2011.

DHPol

<http://www.dhpol.de/de/studium/studium.php#a3>

FHöV

<http://www.fhoev.nrw.de/hochschulstandorte.html>, letzter Zugriff: 21.12.2011

Junge Freiheit

[http://www.jungefreiheit.de/Single-News-Display-Archiv.525.98.html?&cHash=8a1188e6f1c94ed73dc713fb576ba74a&tx_ttnews\[backPid\]=432&tx_ttnews\[tt_news\]=61917](http://www.jungefreiheit.de/Single-News-Display-Archiv.525.98.html?&cHash=8a1188e6f1c94ed73dc713fb576ba74a&tx_ttnews[backPid]=432&tx_ttnews[tt_news]=61917), letzter Zugriff: 21.12.2011

Kriminologie-Lexikon ONLINE

<http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/krimlex/>, letzter Zugriff: 21.12.2011

LAFP NRW, Rückmeldebogen

<https://redaktion.polizei-nrw.de/lafp/stepone/data/downloads/ba/01/00/rueckmeldebogen.pdf>, letzter Zugriff: 21.12.2011

Mixopolis

<http://www.mixopolis.de>, letzter Zugriff: 21.12.2011

http://www.mixopolis.de/wws/nachgefragt_prof_dr_ursula_boos-nuening_6017872.php?sid=56099850450146092732423302330430, letzter Zugriff: 21.12.2011

Rückmeldebogen zur Evaluation des LAFP NRW

<https://redaktion.polizei-nrw.de/lafp/stepone/data/downloads/ba/01/00/rueckmeldebogen.pdf>, letzter Zugriff: 29.01.2012

Polizei NRW

<http://www.polizei.nrw.de/aufgaben/internationale-zusammenarbeit/auslandseinsaetze-1/article/feierstunde-auslandseinsaetze-2010.html>, letzter Zugriff: 21.12.2011

Wichmann, Ursula (2006): „ET“, das neue Einsatztraining. Für mehr Eigensicherung und Handlungssicherheit. In: *Die Streife* 44 (3), S. 10–12. Online verfügbar unter <http://www.polizei-nrw.de/streife/stepone/data/downloads/4d/00/00/Streife0306.pdf>, zuletzt geprüft am 29.01.2012.

Lexika

Der Brockhaus mobil, Enzyklopädie 2010, Version 1.0, wissenmedia GmbH, Gütersloh/München 1993–2010

Le Petit Larousse illustré 1997, Paris

Meyers Großes Taschenlexikon 1999, in 25 Bänden, Band 8, Mannheim

Wörterbuch zur Inneren Sicherheit 2006, VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage, Wiesbaden

Kriminologie-Lexikon ONLINE

<http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/krimlex/>, letzter Zugriff: 11.12.2011

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Deutsch	Englisch ⁶⁰⁶
AG IPM	Geschäftsstelle der Arbeitsgruppe Internationale Polizeimissionen	
allg.	allgemein(en)	
BBG	Bundesbeamtengesetz	
BRD	Bundesrepublik Deutschland	
BRRG ⁶⁰⁷	Beamtenrechtsrahmengesetz	
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz	
DDR	Deutsche Demokratische Republik	
d.h.	das heißt	
DHPol	Deutsch Hochschule der Polizei	
bspw.	beispielsweise	
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands	
CPTM	Standardisierte Schwerpunktausbildung im Vorfeld eines Auslandseinsatzes nach Richtlinien der VN	Core Pre-deployment Training Materials
CSU	Christlich Soziale Union Deutschland	
EEA	Europäische Einheitsakte	
EGKS	Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft für Kohle und Stahl	
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft	
EU	Europäische Union	European Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft	
ET 24	Einsatztraining 24	

⁶⁰⁶ Optionale Übersetzung, die nur im Bedarfsfall geleistet wird.

⁶⁰⁷ Mit Wirkung vom 01.04.2009 wurde der erste Abschnitt des BRRG Außerkraft gesetzt und durch das Beamtenstatusgesetz geregelt.

FDP	Frei Demokratische Partei Deutschlands	
FH	Fachhochschule	
FHöV NRW	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen	
Fußball-WM	Fußball-Weltmeisterschaft	
g. D.	gehobene Dienst	
ggf.	gegebenenfalls	
h. D.	höhere Dienst	
ICC	Internationale Strafgerichtshof (IStGH)	International Criminal Court
IMF	Internationaler Währungsfond	International Monetary Fond
IKK	Interkulturelle Kompetenz	
iSd	im Sinne des	
IStGH	Internationale Strafgerichtshof	International Criminal Court (ICC)
Jh.	Jahrhundert	
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland	
KPB	Kreispolizeibehörde	
o. a.	oben angeführt	
o. b.	oben beschrieben	
LAFP NRW	Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW	
MIK	Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen	
PDT	Standardisierte Basisausbildung vor einem UN-Auslandseinsatz	Pre-deployment Training
PSK	Persönliche soziale Kompetenz	

PP	Polizeipräsidium	
PVB	Polizeivollzugsbeamte	
RAF	Rote Armeeaktion	
resp.	respektive	
s. o.	siehe oben	
s. u.	siehe unten	
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands	
Teiln.	Teilnehmer	
UN	Vereinte Nationen (VN)	United Nations
USA	Vereinigte Staaten von Amerika	United States of America
StPO	Strafprozessordnung	
u. a.	unter anderem	
u.v.m.	und vieles mehr	
vgl.	vergleiche	
VN	Vereinte Nationen	United Nations (UN)
vs.	versus	
WTO	Welthandelsorganisation	World Trade Organisation
w. o.	wie oben	
ZA	Zentrale Aufgaben	
z.B.	zum Beispiel	

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1	Phasen des Kontaktzyklus.....	37
Abbildung 2	Autonome partnerschaftliche Persönlichkeit mit differenzierter Einstellungs- und Handlungs- konzept.....	38
Tabelle 1	Veranstaltungstabelle des Teildezernates 34.3 LAFP NRW.....	68
Tabelle 2	Personen mit Migrationshintergrund.....	<u>XVI</u>
Tabelle 3	Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 1991 bis 2009.....	<u>XX</u>

A n h a n g

1. Zulassung zur Masterarbeit der Ruhr-Universität Bochum.....	<u>2</u>
2. Ministerielle Genehmigungen.....	<u>3</u>
3. Modulverlaufsplan FHöV NRW, Modul <i>IKK</i> , Stand: 14.06.2011...	<u>5</u>
4. Interner Evaluationsfragebogen, Fachkoordination <i>IKK</i> , FHöV NRW.....	<u>6</u>
5. Modulhandbuch 2011/2013 DHPol, Modul 20, Stand: 22.08.2011.....	<u>7</u>
6. Modulhandbuch 2011/2013 DHPol, Modul 19, Stand: 22.08.2011.....	<u>10</u>
7. Modulhandbuch 2011/2013, DHPol, Teilausschnitt des Moduls 19, Stand: 22.08.2011.....	<u>13</u>
8. Interviewtranskriptionen.....	<u>15</u>
8.1 Interview 1.....	<u>15</u>
8.2 Interview 2.....	<u>26</u>
8.3 Interview 3.....	<u>40</u>
8.4 Interview 4.....	<u>53</u>
8.5 Interview 5.....	<u>67</u>
8.6 Interview 6.....	<u>101</u>
9. Interview-Leitfaden.....	<u>121</u>
10. Categoriesystem der Interviewauswertung.....	<u>125</u>
11. Erklärung.....	<u>126</u>

1 Zulassung zur Masterarbeit der Ruhr-Universität Bochum



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM | 44801 Bochum
Lehrstuhl für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM **RUB**

Juristische Fakultät

Lehrstuhl für Kriminologie,
Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft

Masterstudiengang Kriminologie und
Polizeiwissenschaft

Gebäude GC 5/33
Universitätsstraße 150, 44801 Bochum

Fon +49 (0)234 32-25247
Fax +49 (0)234 32-14328
makrim@rub.de
www.makrim.de

Einschreiben mit Rückschein

Oliver Schemmer
Arnoldstraße 10
42275 Wuppertal

14. Juli 2011

Zulassung zur Masterarbeit

Sehr geehrte(r) Oliver Schemmer,

der Prüfungsausschuss des Masterstudiengangs "Kriminologie und Polizeiwissenschaft" erteilt Ihnen hiermit die Zulassung zur Masterarbeit.

Das Thema Ihrer Arbeit lautet:

"Personalentwicklung der Polizei vor dem Hintergrund der Globalisierung und der Vermischung von Kulturen"

Ihr Erstgutachter ist Herr Dr. Reinhard Haselow. **Die Bearbeitungszeit von sechs Monaten beginnt mit der Zustellung dieses Schreibens.** Bitte reichen Sie spätestens nach Ablauf der Bearbeitungszeit¹ Ihre fertig gestellte Arbeit zum einen postalisch (in dreifacher Ausführung) und zum anderen in digitaler Form per E-Mail als PDF-Datei bei Herrn Thomas A. Fischer (thomas.a.fischer@rub.de) ein.

Mit freundlichen Grüßen

i.A.

Thomas A. Fischer

¹ Hinweis zur Berechnung der Bearbeitungszeit: Wenn das Schreiben z.B. am 14.07.2011 um 14.00 Uhr zugestellt wurde, läuft die Abgabefrist am 14.01.2012 um 24 Uhr ab, wobei das Datum des Poststempels oder der Eingangsstempel des Lehrstuhls zählt.

2 Ministerielle Genehmigungen

Ministerium für Inneres und Kommunales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, 40190 Düsseldorf

16. Juni 2011
Seite 1 von 2

-Elektronische Post-

Aktenzeichen
(bei Antwort bitte angeben)
42.2 - 62.02.02

Herrn
Oliver Schemmer

KOK Kremer
Telefon 0211 871-3330
Telefax 0211 871-163330
marcel.kremer@mik.nrw.de

Unterstützung wissenschaftlicher Arbeiten durch die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen

Unterstützung Ihrer Masterarbeit "Polizeiliche Entwicklung vor dem Hintergrund der Globalisierung und Vermischung von Kulturen. Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Aus- und Fortbildung."

Ihr Ersuchen vom 23.05.2011

Sehr geehrter Herr Schemmer,

ich genehmige Ihnen die Durchführung von je einem Experteninterview beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW vorbehaltlich folgender Streichungen und Änderungen Ihres Interviewleitfadens (Teil III Sozialdaten des Interviewpartners):

- Streichung der Abfrage von Geschlecht, Familienstand und Anzahl der Kinder
- Änderung zu aktueller Verwendung und Funktion innerhalb der Polizei

Eine Verwertung der von Ihnen von Bediensteten der Polizei NRW erhobenen Daten und Bewertungen ist allein für Zwecke Ihrer Masterarbeit zulässig. Die Rechte an diesen Daten und Bewertungen verbleiben bei der Polizei NRW. Insoweit behält sich die Polizei NRW die Zustimmung über die Nutzung, Verwertung und Publikation dieser Daten für weitere wissenschaftliche oder sonstige Zwecke in jedweder Art und Form ausdrücklich vor.

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Haroldstr. 5, 40213 Düsseldorf
Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@mik.nrw.de
www.mik.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 704, 709, 719
Haltestelle: Poststraße



Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, 40190 Düsseldorf

19. Oktober 2011

Seite 1 von 1

-Elektronische Post-

Aktenzeichen
(bei Antwort bitte angeben)
424 - 62.02.02

Herrn
Oliver Schemmer

KKIn Klein
Telefon 0211 871-3268
Telefax 0211 871-163268
Brigitte.Klein@mik.nrw.de

**Unterstützung wissenschaftlicher Arbeiten durch die Polizei des
Landes Nordrhein-Westfalen**

Unterstützung Ihrer Masterarbeit "Polizeiliche Entwicklung vor dem Hintergrund der Globalisierung und Vermischung von Kulturen. Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Aus- und Fortbildung"

1. Ihr Ersuchen vom 23.05.2011
2. Mein Erlass vom 16.06.2011, 42.2 - 62.02.02
3. Ihr erneutes Ersuchen vom 11.10.2011

Sehr geehrter Herr Schemmer,

ich genehmige Ihnen die Durchführung von zwei weiteren Interviews beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW sowie ein Interview beim Polizeipräsidium Köln.

Auch bei den zusätzlichen Interviews ist eine Verwertung der von Ihnen von Bediensteten der Polizei NRW erhobenen Daten und Bewertungen allein für Zwecke Ihrer Masterarbeit zulässig. Die Rechte an diesen Daten und Bewertungen verbleiben bei der Polizei NRW. Insoweit behält sich die Polizei NRW die Zustimmung über die Nutzung, Verwertung und Publikation dieser Daten für weitere wissenschaftliche oder sonstige Zwecke in jedweder Art und Form ausdrücklich vor.

Das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW sowie das [REDACTED] habe ich über meine Entscheidung informiert und gebeten, Sie entsprechend zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

gez. Christ
(Leitender Kriminaldirektor)

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Haroldstr. 5, 40213 Düsseldorf
Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@mik.nrw.de
www.mik.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 704, 709, 719
Haltestelle: Poststraße

[REDACTED] Schwärzung zwecks Gewährleistung der Anonymisierung und des Datenschutzes.

3 Modulplan der FHöV NRW, Stand 14.04.2010

Modulgruppe	ÜM	Kernaufgaben übergreifende Veranstaltungen					
Modul	Interkulturelle Kompetenz						
Modulkoordination	XXXXXXXXXXXXXX						
Kategorie	Pflichtmodul	Credits				1	
Voraussetzungen für das Modul	TSK Segmente I - II, FM 1 - FM 2						
Kompetenzziele	Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse von Kulturbegriffen und Kulturtheorien, entwickeln Kulturbewusstheit und identifizieren eigene Kulturstandards, verstehen und akzeptieren die Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens, nehmen fremdkulturelle Muster als fremd wahr, ohne sie - positiv oder negativ bewerten zu müssen, nehmen fremdkulturelle Perspektiven respektvoll ein, nachvollziehen die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz für das polizeiliche Handeln.						
Lehr-/ Lerninhalte	Klärung des Kulturverständnisses durch Reflexion der eigenen Kultur: deutsche Kultur und Polizeikultur; Prozesse und Formen der Entstehung eigen- und fremdkultureller Orientierungsmuster: Wahrnehmungen, Stereotypisierungen; Diversität; -Bedeutung der Kultur für individuelles und kollektives Handeln und interkulturelle Kommunikation Spannungsfeld kulturelle Normen zu nationalen Strafrechtsnormen -Kritische Prozesse und Interaktionen in polizeilichen Handlungsfeldern und Umgang mit kulturellen Irritationen - interkulturelle Teamarbeit						
Methodik des Präsenzstudiums	Bearbeitung von Fallbeispielen bzw. Kritischen Ereignissen (als Texte oder Filme) Simulationen und Übungen, Rollenspiele Impulsreferate Präsentationen Angeleitete Partner- und Gruppenarbeit Selbstreflexive Verfahren, Exkursionen und Expertenanhörungen						
Formen des Selbststudiums	-Literaturrecherche / -studium -Angeleitete Internetrecherche						
Workload	30	LVS	24	= Zeitstunden	18	Selbststudium	12
Art und Umfang des Leistungsnachweises	Teilnahmenachweis						

⁶⁰⁸ FHöV NRW,

http://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/2011_09_12_PVD_Komplett_EJ_2009_Erl_v_16_08_2011_Senatsitzung_v_14.06.2011.pdf, Stand: 14.06.2011, letzter Zugriff: 17.12.2011.

4 Interner Evaluationsfragebogen, Fachkoordination *IKK*, FHöV NRW

Fragebogen zum Modul „Interkulturelle Kompetenz“

	zu einfach			zu schwierig	
	1	2	3	4	5
1. Wie beurteilen Sie die Schwierigkeit der vermittelten Lehrinhalte?	<input type="checkbox"/>				

	sehr viele			gar keine	
	1	2	3	4	5
2. Inwieweit konnte Ihnen das Modul Anregungen zum Nachdenken geben?	<input type="checkbox"/>				

	sehr gut			gar nicht	
	1	2	3	4	5
3. In welchem Maße waren Aufbau, Gliederung und Strukturierung des Stoffes nachvollziehbar?	<input type="checkbox"/>				

	sehr			gar nicht	
	1	2	3	4	5
5. Glauben Sie, dass interkulturelles Wissen und die Reflexion des Themas für die polizeiliche Praxis von Bedeutung sind?	<input type="checkbox"/>				

Welche Themen fanden Sie besonders interessant?

Folgendes könnte man besser machen:

Folgendes hat mir gut gefallen:

5 Modulhandbuch 2011/2013 DHPol, Modul 20, Stand: 22.08.2011

Modul 20	Führung in komplexen und interkulturellen Kommunikationsprozessen	Modulkoordinatoren: XXXXXXXXXXXXXXX, Fachgebiet 2
Teilbereiche	Führung in organisationskulturellen und mikropolitisch komplexen Situationen; Führung in interkulturellen Kommunikationsprozessen.	
Beteiligte Fachgebiete	Qualifizierte bzw. zertifizierte Trainerinnen und Trainer	
Studiengang	Masterstudiengang „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“	
Studienlage	2. Studienjahr	
Leistungspunkte	2	
Prüfung	Qualifizierter Teilnahmenachweis ³	
Voraussetzungen-,	Moderne Führung in Polizei findet vor allem in den Prozessen der	
Kompetenzrelevanz,	direkten Kommunikation zwischen Interaktionspartnern statt. Diese	
Bedeutung für den Studiengang	<p>Dialoge betreffen aber nicht ausschließlich die beiden Interaktionspartner, sie sind vielmehr eingebettet in ein komplexes Feld weiterer, zumindest mittelbar beteiligter und interessierter Akteure; diese beobachten, bewerten und beeinflussen die Kommunikationsprozesse vor dem Hintergrund ihrer unterschiedlichen und oft auch konträren Überzeugungen. Interpretationsmuster der unterschiedlichen polizeilichen Berufskulturen und organisationskulturell bedingte Deutungsmuster prägen damit entscheidend das kommunikative Handeln in den Organisationen der Polizei. Erforderlich ist deshalb die Grundlegung von kultursensibler Kompetenz in der direkten Kommunikation und im Führungshandeln. Die Förderung der notwendigen Handlungs-, Interaktions- und Führungskompetenz wird durch die Vernetzung von interdisziplinärem Wissen und praxisnahen Übungssituationen ermöglicht.</p>	
Lernziele des Moduls	<p>Die Studierenden verstehen die Komplexität von Führungssituationen sowie die Einflüsse interkultureller Aspekte, können diese deuten und kommunikativ aus Führungssicht gestalten. Die Studierenden -können organisations- und interkulturell unterschiedliche Deutungsmuster identifizieren, akzeptieren und deuten; können differenzieren zwischen den jeweiligen Deutungsmustern, den persönlichen Befindlichkeiten bzw. subjektiven Interessenslagen der Beteiligten sowie den durch die Führungskraft zu vertretenden Zielen und Zwecken der</p>	

⁶⁰⁹ DHPol 2011,

http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011.

	Organisation; nehmen bewusst einen Vorbildcharakter in der Handhabung latenter Spannungen und manifester Konflikte in der dienstlichen Alltagskommunikation wahr; beherrschen effiziente Methoden bei der Analyse komplexer Kommunikationsprozesse; beherrschen die Bildung von Zielen und Strategien unter den Bedingungen kommunikativer Spannungen.
Stundenaufteilung	Gesamtarbeitsaufwand: 60 Stunden; davon 40 Stunden Kontaktstudium (Training) und 20 Stunden Selbststudium

Literatur/ Studienmaterialien	Modul 20 unter https://dhpol.ruhr-uni-bochum.de/
Lehrveranstaltungen:	
LV 1	Szenariobasiertes Lernen (SBL)
Lehrkräfte	Zertifizierte Trainerinnen und Trainer für Szenariobasiertes Lernen (SBL)
Art der LV	Training
Stunden	20 Stunden Kontakt-/ 10 Stunden Selbststudium
Lernziele	Die Studierenden können komplexe Situationen aus Sicht des Führenden methodisch analysieren. Die Studierenden können -Mikropolitik, Macht sowie akteursspezifische Mentalitäten als Handlungsfeld von Führungskräften verstehen; -variierende Methoden zur Reduktion von Komplexität situationsangemessen und flexibel einsetzen; -Wissen über laterale Führung in strategisches Führungs-handeln umsetzen.
Inhalte	Das Szenariobasierte Lernen basiert auf dem Konzept des „situierten Lernens“. Kennzeichnend hierfür sind die folgenden Merkmale: Stringente Ausrichtung der Inhalte, der Lernumgebung und der didaktischen Formate auf Praxisnähe, Durchspielen komplexer Einzelszenarien aus dem Alltag von Führungskräften unter Orientierung an Rollenerwartungen und dem Berufsfeld polizeilicher Führungskräfte, Einbettung der Szenarien in eine „Virtuelle Dienststelle“, Rollenspiele mit unterwiesenen Darstellern sowie der Einsatz verschiedener Medien zur Simulation praxisnaher Handlungsabläufe, Analyse komplexer Situationen mit verschiedenen Instrumenten wie „Problemlösungslandkarte“ oder „Organisationsaufstellung“, Entwickeln von Zielen, Strategien und operativen Optionen zum zielorientierten Handeln unter den Bedingungen kommunikativer Dynamik und Unwägbarkeiten, Entwickeln von Handlungsalternativen durch die Gruppe unter Moderation ausgebildeter Trainer/innen.

	<p>Trainingsinhalte sind insbesondere Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen, Konfliktmanagement innerhalb einer Dienststelle oder zwischen Dienststellen, Bewältigung schwieriger Führungssituationen mit Mitarbeitern, komplexe Interaktionsanforderungen mit Akteuren außerhalb der Polizei, Umgang Fehlverhalten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wie Mobbing, sexuelle Belästigung, Suchtverhalten, fachgebietsübergreifende Themenbereiche.</p>
--	---

LV 2	Interkulturelles Training
Lehrkräfte	Qualifizierte Trainer/innen
Art der LV	Training
Stunden	20 Stunden Kontakt-/ 10 Stunden Selbststudium
Lernziele	<p>Sensibilisierung für die Folgen interkultureller Konflikte bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie kompetenter Umgang mit den entstehenden Führungsanforderungen. Die Studierenden -kennen die Bedeutung von Stereotypenbildung für den polizeilichen Berufsalltag; kennen kulturbedingte Deutungs- und Handlungsmuster sowie die daraus entstehenden Konflikte in der polizeilichen Arbeit; kennen die daraus resultierenden Probleme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; -richten ihr darauf bezogenes Führungshandeln sachkundig und kompetent aus.</p>
Inhalte	<p>Politische, soziale und kulturelle Analyse von Migration und Zuwanderungsgesellschaften; Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz; Dienstabläufe unter interkulturellen Gesichtspunkten; Auslandseinsätze, internationale Zusammenarbeit.</p>

Modul 19	Europäische polizeiliche Kooperation und internationale Polizeiarbeit	Modulkoordinator: Prof. Dr. Dieter Kugelmann, Fachgebiet 7
Teilbereiche	<p>Ausländische Polizeisysteme.</p> <p>Das Recht der polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit in der EU und Rechtsfragen sonstiger internationaler Kooperationen.</p> <p>Die Praxis europäischer und internationaler polizeilicher Zusammenarbeit.</p>	
Beteiligte Fachgebiete	Fachgebiete 1, 6, 7, 8, 11	
Studiengang	Masterstudiengang "Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement"	
Studienlage	2. Studienjahr	
Leistungspunkte	4	
Prüfung	Mündliche Masterprüfung	
Voraussetzungen	Englischkenntnisse Niveau B1	
Kompetenzrelevanz/ Bedeutung für den Studiengang	<p>Die Arbeit der Polizei in Bund und Ländern unterliegt einer intensiven Europäisierung und einer wachsenden Internationalisierung. Dies betrifft direkt und indirekt die Aufgabenerfüllung durch die Polizeibehörden. Die Polizeiarbeit wird verstärkt von grenzüberschreitenden Phänomenen der Kriminalität und grenzüberschreitenden Formen der Kriminalitätsbekämpfung geprägt. Der Wegfall von Grenzkontrollen, die erhöhte Mobilität der Menschen, Migration und das Anwachsen des grenzüberschreitenden Warenverkehrs, des grenzüberschreitenden Kapital- und Zahlungsverkehrs sowie die grenzüberschreitende Informationsübermittlung und Kommunikation gehen einher mit Risiken, Gefahren und typischen Kriminalitätsformen. Neue Anforderungen an die Gewährleistung von Sicherheit in Europa erfordern eine zunehmende Zahl von Auslandseinsätzen und eine intensive internationale polizeiliche Zusammenarbeit.</p> <p>Führungskräfte der Polizei benötigen daher Kenntnisse über die Möglichkeiten europäischer und internationaler polizeilicher Zusammenarbeit im Rahmen grenzüberschreitender Gefahrenabwehr und Strafverfolgung. Zwingend erforderlich sind insbesondere vertiefte Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen und praktischen Ausformungen von Kooperationen</p>	

⁶¹⁰ DHPol 2011,

http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011.

	innerhalb der Europäischen Union. Zudem sind Kenntnisse bei der Aufklärung und Kontrolle der grenzüberschreitenden Kriminalität sowie hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung notwendig.
Lernziele	Die Studierenden kennen <ul style="list-style-type: none"> - die Auswirkungen zunehmender Europäisierung und Internationalisierung auf die polizeiliche Arbeit; - die Bedeutung internationaler Polizeiarbeit sowie deren rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen. Die Studierenden können auf internationaler Ebene fach- und lagebezogen kommunizieren und kooperieren.
Stundenaufteilung	Gesamtarbeitsaufwand: 120 Stunden, davon 78 Stunden Kontaktstudium, 42 Stunden Selbststudium

Literatur/ Studienmaterialien	Modul 19 unter https://dhpol.ruhr-uni-bochum.de/
Lehrveranstaltungen:	
LV 1	Ausländische Polizeisysteme
Lehrkräfte	Fachgebiete 1, 6, 7, 8, 11
Art der LV	Seminar mit Exkursion (anteilig in englischer Sprache)
Stunden	30 Stunden Kontakt- / 10 Stunden Selbststudium
Lernziele	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - kennen die staatliche Ordnung anderer Rechtsstaaten; - kennen Aufgabe und Rolle der Polizei und anderer Sicherheitsorgane in anderen Staaten; - vergleichen Modelle der strategischen und operativen Zusammenarbeit; - können mit Führungskräften ausländischer Polizeien fachbezogen in englischer Sprache kommunizieren.
Inhalte	Gesellschaftliche, politische Strukturen und kulturelle Besonderheiten anderer Rechtsstaaten; Strukturen, Aufgaben und Befugnisse ausländischer Polizeien; Rechts- und Tätigkeitsvergleiche.
LV 2	Das Recht der polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit in der EU und der internationalen Zusammenarbeit
Lehrkräfte	Fachgebiete 6 und 7
Art der LV	Seminar, Vorlesung, Gruppenarbeit (teils in englischer Sprache)
Stunden	32 Stunden Kontakt- / 16 Stunden Selbststudium
Lernziele	Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> - kennen die rechtlichen Grundlagen der internationalen polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit; - kennen und verstehen die Rechtsgrundlagen polizeilicher und justizieller Zusammenarbeit in der EU; - kennen Erscheinungsformen und Regelungskonzepte polizeibezogener Kooperationsformen;

	- können Grundsätze der Zusammenarbeit diskutieren.
Inhalte	Verfassungsrechtliche Voraussetzungen für die internationale polizeiliche Zusammenarbeit; europa- und völkerrechtlicher Rahmen für die internationale Polizeiarbeit; universelle Aktivitäten einschließlich strafrechtlicher Bezüge; Institutionen der europäischen und internationalen Polizeiarbeit; Institutionen der internationalen justiziellen Zusammenarbeit; Grundsätze des Rechtshilfeverkehrs; Europäischer und internationaler Grundrechtsschutz; Formen von Harmonisierung und Koordinierung polizeirelevanter Sachbereiche; Rechtsfragen grenzüberschreitenden Tätigwerdens der Polizeien von Bund und Ländern.

LV 3	Die Praxis europäischer und internationaler polizeilicher Zusammenarbeit
Lehrkräfte	Fachgebiete 6, 7, 11
Art der LV	Vorlesung, Übung, Seminar (teilweise in englischer Sprache)
Stunden	18 Stunden Kontakt- / 14 Stunden Selbststudium
Lernziele	Die Studierenden kennen - die Funktionsweisen und praktischen Abläufe der polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit; - die Grundlagen und Strukturen internationaler Gremienarbeit sowie der internationalen polizeilichen Aus- und Weiterbildung; - Verwendungsmöglichkeiten für polizeiliche Führungskräfte in internationalen Aufgabenfeldern. Die Studierenden können die Bedeutung und die besonderen Herausforderungen von Auslandseinsätzen der Polizei analysieren und diskutieren. Die Studierenden kennen Grundzüge und Erfordernisse der grenzüberschreitenden Übermittlung, Verarbeitung und Nutzung von Daten und verfügen über anwendungsbezogene Grundkenntnisse.
Inhalte	Grundzüge der praktischen internationalen polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit; Fragen der Übermittlung und Verarbeitung von Daten sowie des Informationsaustausches; englische Polizeifachsprache; internationale polizeiliche Aus- und Weiterbildungssysteme; polizeiliche Auslandseinsätze; internationale polizeiliche Gremienarbeit; Verwendungsmöglichkeiten auf internationalen Aufgabenfeldern.

7 Modulhandbuch 2011/2013, DHPol, Teilausschnitt des Modul 19, Stand: 22.08.2011

Modul: 4	Führung von Mitarbeitern; Recht des öffentlichen Dienstes	Modulpate: Thorsten Kliem, Niedersachsen Modulkoordinatoren in den Studiengemeinschaften des Bundes und der Länder
Teilbereiche	Kooperative Führung in der Polizei I; Recht des öffentlichen Dienstes; Führungskommunikation / Stressmanagement.	
Beteiligte Fachgebiete	Studiengemeinschaften des Bundes und der Länder (Fächer analog zu den Fachgebieten 2, 4, 5, 6, 7, 12, 14 der DHPol)	
Studiengang	Masterstudiengang "Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement"	
Studienlage	1. Studienjahr	
Leistungspunkte	10	
Prüfung	2 Teilprüfungen: Mündliche Modulprüfung (Gewichtung: 40 %) und Klausur (240 Minuten) (Gewichtung: 60 %)	
Voraussetzungen	Teilnahme an dem Modul 1	
Kompetenzrelevanz / Bedeutung für den Studiengang	Zeitgemäße Personalführung orientiert sich an einem positiven Menschenbild und ist ein strategischer Erfolgsfaktor komplexer Organisationen. Sie setzt neben einer sozialen Führungskompetenz, auch umfassendes Wissen über kooperatives Führen und die Reflektion eigenen Führungsverhaltens in diesem Sinne voraus (Selbstkompetenz). Bei der Personalführung in der Polizei sind zum einen die Grundlagen des Rechts des öffentlichen Dienstes wesentlich zu berücksichtigen und zum anderen sichern reflektierte Techniken der Führungskommunikation den Handlungserfolg in konkreten Umsetzungssituationen. Das Modul bildet die Basis für die Module 5 „Gestaltung von Organisationen“, 12 „Personalführung in der Polizei“ und Modul 20 „Führung in komplexen und interkulturellen Kommunikationsprozessen“.	

⁶¹¹ DHPol 2011,
http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/modulhandbuch_2011_2013.pdf, letzter Zugriff: 17.12.2011.

<p>Lernziele des Moduls</p>	<p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> - ihr Führungsverhalten vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen und Anforderungen im Sinne der kooperativen Führung ausrichten; - ihr Führungsverhalten reflektieren und weiterentwickeln sowie dabei u.a. die Reichweite und Aussagekraft der Stress- und Motivationsforschung einschätzen und berücksichtigen; - ihre vertieften Kenntnisse über das Recht des öffentlichen Dienstes anwenden und diese auch in konkreten Umsetzungssituationen realisieren; - die Besonderheiten ihres Rechtsverhältnisses als Führungskraft berücksichtigen und ihr Führungsverhalten u.a. an beamten- und arbeitsrechtlichen Regelungen ausrichten; - die wesentlichen Rechte und Pflichten der Beschäftigten aus der Sicht als Betroffene und Vorgesetzte anwenden und bei führungsrelevanten Sachverhalten an deren Lösung mitwirken; - das eigene Arbeitsverhalten sowie die sach- und situationsgerechte Nutzung persönlicher Ressourcen analysieren und organisieren;
------------------------------------	--

8. Interviewtranskriptionen

8.1 Interview 1

Datum des Interviews: 21.10.2011, 10:20 Uhr

Dauer: 29 Minuten

Legende:

(lacht) (weint) = nonverbale Äußerungen

(ironisch) (gekränkt) = Stimmung, Metasprachliches

... = Satzabbruch, Gedankenabbruch, Stottern

aber nein = starke Betonung, laut

(trotzdem? 22:32) = nicht eindeutig verstandenes Wort

(? 12:32) = nicht verstandenes Wort

(Pause) = längere Pause, Zögern

XXXXXXXXXX = Anonymisierung zwecks Datenschutz

Interviewer: Mein Name ist Oliver Schemmer. Ich bin Student am Lehrstuhl für Kriminologie und Polizeiwissenschaften an der Ruhr-Universität in Bochum und führe Experteninterviews für meinen Master-Studiengang durch. Und ich unterhalte mich heute am 21.10.2011 um 10.20 Uhr mit XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Damit sind wir auch direkt am Beginn. Dann würde ich auch gerne die erste Frage stellen. Zu erwähnen wäre noch, dass mit der Genehmigung dieses Gespräch aufgezeichnet wird oder mit Einverständnis aufgezeichnet wird. Der erste Fragenkomplex wären Fragen zum Arbeitsrollenverständnis der Polizei aus Sicht der XXXXXXXXXXXXXXXX. Wie hat sich Ihrer Meinung nach die Arbeit der Polizei verändert, wenn Sie an folgende Gesellschaftsphänomene denken: zum einen Einwanderungs-, Zuwanderungs- oder Migrationsphänomene in multiethnischen Stadtgesellschaften und im Bereich der Europäisierung und Globalisierung? Was fällt Ihnen dazu ein?

1 **Experte:** (lacht) Okay. Ja, also ich glaube, so ... die Gesellschaft verändert sich na-
2 türlich und wir werden immer, ja, vielfältiger, unterschiedlicher strukturiert in unserer
3 Gesellschaft. Und es wird natürlich dadurch auch nicht einfacher. Auch die Vorstel-
4 lung, ich treffe jetzt meinetwegen auf einen Ausländer, stimmt ja so in der Form auch
5 nicht immer, weil wir ja schon Menschen mit Migrationshintergrund der verschiedens-
6 ten Generationen haben. Und auch, wenn jemand vielleicht rein äußerlich vielleicht
7 auch wie jemand aussieht, der aus dem Ausland kommt, (lacht) ist der vielleicht
8 schon in dritter Generation hier, fühlt ... würde sich selber als Deutscher definieren
9 und ... Da haben wir einfach auch, ja, mit einer Komplexität in der Gesellschaft zu
10 tun, die ... die so ohne Weiteres nicht überschaubar ist ... hm, wenn es um den Um-
11 gang mit ... mit andere Menschen geht. Wir haben natürlich auch, glaube ich, durch
12 ... durch die Vielfalt auch in der Gesellschaft vielleicht auch mehr Konfliktfelder. Wir
13 haben aber eben auch Menschengruppen, die total unauffällig sind. Und ... ja, des-
14 halb. Man kann jetzt gar nicht sagen, es gibt automatisch dadurch ... Also wir haben
15 sicher andere und mehr Konflikte vielleicht in ... in dieser Richtung. Hm. Ja, wie ver-
16 ändert sich Polizei? Puh. (lacht) Schwierig. Also eigentlich, glaube ich, verändert sich
17 gar nicht so viel, außer dass man ... vielleicht dass die Klientel sich vielleicht auch
18 verändert. Also es ... man muss vielleicht etwas differenzierter hingucken. Aber ob
19 dadurch jetzt wirklich dramatisch etwas anders geworden ist, kann ... vermag ich
20 jetzt nicht zu sagen. Also.

21 **Interviewer:** Es ist ja auch eine schwierige Sicht. Allerdings haben wir ja im Zuge der
22 Europäisierung gerade in unserer Gesellschaft, in der deutschen Gesellschaft ja
23 doch Veränderungen mitbekommen dadurch, dass wir ja doch mittlerweile ein Zu-
24 oder Einwanderungsland geworden sind.

25 **Experte:** Ja, klar.

26 **Interviewer:** Da hat sich die Gesellschaft ja doch verändert.

27 **Experte:** Ja, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Aber, ja, das ist Normalität. Also
28 das ist jetzt für mich nichts, was ... womit die Polizei sich beschäftigen muss, dass
29 hier jetzt neun Nationen wohnen. (lacht) Wir verstehen uns. Das ist total nett XXXXX.

30 **Interviewer:** Ja.

31 **Experte:** Na, ist ja nicht zwangsläufig ein polizeiliches Thema deshalb, ne? Aber
32 auch apropos Europäisierung: Wir haben natürlich auch Phänomene, dass wir ein-
33 fach auch mehr grenzüberschreitende Zusammenarbeit haben. Also wir haben ja

1 nicht nur den Kontakt mit Bürgern, mit Migranten, sondern wir haben ja auch polizei-
2 intern einfach mehr Kontakte mit anderen Nationen. Wir haben Zusammenarbeit,
3 Projekte der grenzübergreifenden Zusammenarbeit. Von daher verändert sich da
4 natürlich schon was auch, was auch Arbeitsstrukturen vielleicht angeht und auch
5 Kommunikation und Interaktion in Arbeitsstrukturen.

6 **Interviewer:** Ja. Da geben Sie mir direkt das Stichwort für die nächste Frage: Wie
7 bewerten Sie denn in diesem Zusammenhang internationale Polizeieinsätze? Haben
8 Sie da irgendwelche Vorstellungen oder vielleicht sogar Berührungspunkte, dass Sie
9 da Polizeiarbeit schon mal kennen gelernt oder etwas drüber gehört haben?

10 **Experte:** Also, ich kenne es eigentlich nur aus einer Nachbe ... Ich habe mal Teil
11 genommen an einer Nachbereitung von Kosovo-Auslandseinsätzen.

12 **05:00**

13 Da stand aber jetzt mehr so Umgang mit eigenen Belastungen im Vordergrund, we-
14 niger jetzt so die Interna ... also die Frage interkultureller Zusammenarbeit, sondern
15 eher so der Belastungsaspekt und Nachbereitung von belastenden Einsätzen. An-
16 sonsten, direkte Berührungspunkte eigentlich eher nicht, also ... Aber ich stelle mir
17 natürlich vor, dass das ein sehr spannendes Feld ist, weil man eben einmal mit ganz
18 anderen Kulturen konfrontiert wird auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite
19 eben auch, ja, in ... in solchen gemischtnatio ... gemischten Kontingenten auch gut
20 zusammenarbeiten muss und da Arbeitsvorstellungen sicher auch nicht immer iden-
21 tisch sind und man da auch ein Stück weit Flexibilität mitbringen muss, vielleicht
22 auch wissen über andere, um da auch gut miteinander zu kooperieren und zu arbei-
23 ten.

24 **Interviewer:** Ja. Das würde schon direkt in den nächsten Fragenkomplex reingehen,
25 die Frage nach den Konsequenzen aus den vorgenannten Veränderungen. Da ha-
26 ben Sie jetzt im Prinzip schon die Beantwortung in der ersten Frage vorweggenom-
27 men: Gibt es Ihrer Meinung nach für die Polizei grundsätzlich zu bedenkende Kon-
28 sequenzen als Folge aus den geänderten ... aus den vorgenannten Veränderungen?
29 Was wäre denn die Folge, wenn Sie speziell auf Interkulturelle Kompetenzen versu-
30 chen, einzugehen? Was wäre da für die Polizei wichtig?

31 **Experte:** Bezogen auf die Auslandseinsätze?

1 **Interviewer:** Bezogen auf die Auslandseinsätze oder auch auf die Veränderung in
2 der Stadt, was jetzt das Bild angeht, was durch die Europäisierung, Globalisierung
3 sich verändert, dass wir mehr Zuwanderung haben, dass wir multiethnisch geworden
4 sind.

5 **Experte:** Also ich glaube (Pause) ... Also, es hat ja immer mehr interne und eine ...
6 eine Innen- und eine Außenperspektive. Wir haben ja jetzt auch dieses Jahr erstma-
7 lig 11 Prozent Polizeikollegen mit Migrationshintergrund eingestellt. Das heißt, es
8 realisiert sich ja sowohl intern und im internen Umgang, als auch natürlich im Außen-
9 kontakt. Und ich glaube, dass ... dass man natürlich sehr viel, ja, Sensibilisierungs-
10 arbeit noch leisten muss und kann. Vielleicht nicht immer das, was die Polizei sich
11 wünscht, so was wie Checklisten: „Wie gehe ich mit dem Ausländer um“, sondern
12 einfach vielleicht überhaupt Reflektion über eigene Kultürlichkeit, Sensibilisierung
13 dafür, dass das, was ich als normal empfinde, für andere Kulturen eben nicht normal
14 ist. Auch vielleicht Sensibilisierung dafür, dass andere Menschen aus anderen Kultu-
15 ren auch andere Erfahrungen mit Polizei mitbringen. Wenn ich ... ich habe zum Bei-
16 spiel auch, ja, mal im Ausland gelebt während einer Militärdiktatur. Und ich glaube,
17 da entwickelt man andere Vorstellungen von Polizei und andere Gefühle zur Polizei,
18 als wenn man vielleicht in unserem Land aufwächst. Und, ja, überhaupt, also für die-
19 se Vielfalt von ... von unterschiedlichen Hintergründen sensibel zu werden und ...
20 und da vielleicht auch ein Verhaltensspektrum zu entwickeln, dass man eben auch
21 nicht nur Plan A hat, sondern auch noch Plan B und C. (lacht)

22 **Interviewer:** Könnte dabei Mehrsprachigkeit eine Rolle spielen, auch im Hinblick ge-
23 rade auf die Polizei? Wäre das irgendetwas, was zu berücksichtigen wäre?

24 **Experte:** Also, ich glaube, es macht einen Unterschied, ob wir jetzt von einer spezifi-
25 schen ... zum Beispiel einem Auslandseinsatz in einer spezifischen Region spre-
26 chen. Ich glaube, da kann man sich sowohl auf die Kultur ganz gut vorbereiten, als
27 auch vielleicht sprachlich vorbereiten. Obwohl ich glaube, bei so Auslandseinsätzen,
28 wo die Amtssprache Englisch ist, also da braucht man zumindest Englisch. Aber ich
29 glaube, dass jede Art von ... von Sprachkenntnissen der ... der Entsendekultur
30 schon unheimlich hilfreich sein kann. Um Kontakt zu bekommen, um Verständnis zu
31 bekommen oder um auch Wertschätzung gegenüber den Menschen zu zeigen, wo
32 man ist. Also nicht mit irgendeiner Sprache zu kommen, sondern auch der Versuch,
33 jemanden zu verstehen. Also, wenn man irgendwo in ein anderes Land geht. Der

1 Anspruch jetzt bei uns in ... im Dienst, Sprachen zu beherrschen: Klar ist das schön,
 2 wenn man Fremdsprachen kann, aber ich weiß ja nicht, auf wen ich treffe, ob der
 3 jetzt gerade Suaheli oder weiß ich nicht was spricht. Die ... die Möglichkeit der Spra-
 4 chen und Nationen, die .. auf die ich treffen könnte, ist ja unendlich. Und da für jede
 5 Art von Einsatz vorbereitet zu sein, erscheint mir da etwas utopisch. Also ... Wobei
 6 natürlich Sprache dann irgendwie im Sinne von ich beherrsche Englisch, Franzö-
 7 sisch, Spanisch oder so auch eine Möglichkeit sein kann, aber nicht sein muss, ne?

8 **10:00**

9 **Interviewer:** Gut. Sie haben es teilweise schon ein bisschen angesprochen: Ihre
 10 persönlichen Berührungspunkte. Können Sie das noch ein bisschen ausführen, wel-
 11 che Berührungspunkte Sie in dem Gebiet Interkulturelle Kompetenz, Migration und
 12 auch eben dem Bereich Ausbildung, was Sie dort an eigenen Berührungspunkten
 13 hatten?

14 **Experte:** Also, ich habe selber hier in ... Also, ich habe in XXXXXXXX. Und während
 15 meines Studiums in XXXXXXXX XXXXXXXXX (lacht) (etwas peinlich berührt) gab es
 16 hier XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX einen Studienschwerpunkt, das darf man ja heute
 17 kaum noch sagen, das hieß Ausländerpädagogik. Und nichtsdestotrotz haben wir
 18 dort Inhalte vermittelt bekommen, die man heute unter dem Themenfeld Interkulturel-
 19 le Kompetenz laufen lassen würde. Und da habe ich mich schon während meines
 20 Studiums eigentlich relativ intensiv mit beschäftigt. Habe dann während meines Stu-
 21 diums auch XXXXXXXXXXXXXX eingelegt, habe meine XXXXXXXX dann in ... über
 22 ein XXXXXXXXXXXX geschrieben.

23

24 XXX
 25 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Da habe ich auch XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,
 26 (lacht) XXX. Und es
 27 ist eigentlich dann so ein Thema gewesen, was mich immer mal wieder beruflich be-
 28 gleitet hat. Zum Beispiel habe ich eine Zeit in der XXXXXXXXXXXXXXX... oder habe ich
 29 die XXXXXXXXXXXX der XXXXXXXX ... jetzt ist es LAFP.
 30 XXX. Und da
 31 haben wir zum Beispiel auch den Auftrag gehabt, in die Führungfortbildung das
 32 Thema Interkulturelle Kompetenz einzubeziehen. Aber auch, ich war ... oh, ich war
 33 nach XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Das war interkulturell viel inte-

1 ressanter noch XXXXXXXXXXXXXXXX, habe ich noch fremder erlebt als
2 XXXXXXXXXXXXXXXX eigentlich. Und ich fand, man konnte auch koloniales Gehabe und
3 Verhalten an Westdeutschen in Ostdeutschland sehr gut studieren. Das war sehr
4 interessant. (lacht) Und da haben wir uns auch, ja, mit interkulturellen Themen am
5 Rande beschäftigt. Das war in XX. Ja,
6 also Sie sehen, es ist schon in diversen Bereichen. Und bin dann, als ich jetzt an der
7 XXXXXXXXXXXXXXXX ... da bin ich jetzt seit XXXXXXXXXXXXXXXX, ja (Pause) ... als dann
8 das XX. Und, ja, und wir haben eben da
9 auch Materialien entwickelt und XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Und mache aber natür-
10 lich auch einfach die XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

11 **Interviewer:** Wie ist da die Gewichtung? Ist das fünfzig-fünfzig, diese Tätigkeiten,
12 diese beiden, einmal mit dem XXXXXXXX und einmal die XXXXXXXX, oder ...?

13 **Experte:** Nein. Nein, nein. Also ich bin ja ganz normale XXXXXXX, das heißt, ich ma-
14 che hauptsächlich XXXXXXXXXXXXXXXX. Und ab und zu zwischendurch macht man
15 auch eine interne Fortbildung. Aber momentan ist es vor allem im Bereich der ... der
16 ... also der normalen XXXXXXXXXXXXXXXX. Ich arbeite aber auch eng mit dem
17 XXXXXXXX zusammen, der die interkulturelle Fortbildung beim LAFP macht. Wir
18 stimmen uns immer ab und wir gucken auch, dass wir es so irgendwie auch stimmig
19 machen, dass Ausbildung und Fortbildung da gut zusammenpassen. Und da liegen
20 wir eigentlich auch auf einer Linie. Und das finde ich ganz schön. Weil, das fehlt
21 manchmal so ein bisschen, so die Schnittstelle. Und ...

22 **Interviewer:** Also, es hat quasi schon Einzug gehalten in die Polizeistruktur, in die
23 Organisation? Interkulturelle Kompetenz ist, höre ich da heraus, doch ein Thema und
24 auch schon irgendwo organisatorisch erfasst oder umgesetzt? Oder ...

25 **Experte:** Also, ich glaube, auf jeden Fall jetzt spätestens mit dem Bachelor-Studium.
26 Also, ich sage mal, vorher war es so ein Thema, das so ein bisschen vielleicht auch
27 nach Belieben des Dozenten mal in der Soziologie, mal in den Trainings oder so auf-
28 getaucht ist. Durch das Bachelor-Studium ist es aber jetzt wirklich systemisch veran-
29 kert, indem wir wirklich ein 24-stündiges Modul haben, wo es nur um Interkulturelle
30 Kompetenz geht. Also es wird dreistündig vermittelt, ist kein Training, sondern etwas
31 ... also eher eine kognitive Lehrveranstaltung.

32 **15:00**

1 Aber eben schon mit dem ausschließlichen Schwerpunkt: „Interkulturelle Kompe-
2 tenz“. Und damit, sage ich mal, ist es schon systemisch jetzt eingeflossen, unabhän-
3 gig davon, dass eben auch sich die Thematik vielleicht nicht als Interkulturelle Kom-
4 petenz, aber das große Thema Migration, Integration und diese Aspekte natürlich
5 auch in anderen Lehrveranstaltungen wiederfinden.

6 **Interviewer:** Sie haben gerade die Dozenten angesprochen, mit denen Sie Berüh-
7 rungspunkte hatten, als aber auch Studenten. Gibt es noch eine andere Personen-
8 oder weitere Personengruppen, die Sie in diesem Zusammenhang ... mit denen Sie
9 Berührungspunkte hatten oder auch haben?

10 **Experte:** Na ja, also höchstens im Sinne von jetzt, sage ich mal, XXXXXXXXXXXXXXX
11 Kontakten wie zum Beispiel eben mit der Fortbildung der Polizei. Ansonsten (Pause)
12 Berührungspunkte XXXXXX eben mit den XXXXXXXXXXXXXXX. Aber jetzt momentan
13 sind es eigentlich hauptsächlich ... meine hauptsächliche XXXXXXXX die Studenten
14 und die Dozenten in der Weiterbildung. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

15 **Interviewer:** Wenn Sie an die Studentenschaft denken: Können Sie Reaktionen be-
16 schreiben, wenn die mit diesem Thema grundsätzlich oder auch erstmalig konfron-
17 tiert werden, die diese Studentenschaft dann eben zeigt? Gibt's da irgendwas, was
18 auffällig wäre oder grundsätzlich zu beschreiben wäre?

19 **Experte:** Also, ich glaube, da spiegelt sich auch so die ganze Bandbreite der Gesell-
20 schaft wider von sage ich mal Studierenden, die das Thema vielleicht eher mit Skep-
21 sis betrachten, bis hin zu welchen, die total aufgeschlossen sind und sich sehr dafür
22 interessieren. Also das ist, glaube ich, schwer zu sagen. Da gibt's die ganze Band-
23 breite von positiven und negativen Reaktionen.

24 **Interviewer:** Gibt es daraus resultierend, wenn Sie daran denken, an die Reaktion
25 der Studentenschaft, Veränderungen, die Sie in der Polizei gerne sehen würden,
26 oder Sachen, die grundsätzlich zu bedenken wären für die Polizei, in Bezug auf die-
27 se Reaktionen und das, was man daraus sehen kann?

28 **Experte:** Also, ich glaube, eine Gefahr, die die Polizei natürlich immer hat, ist die
29 Stereotypisierung einfach und die Negativauswahl. Die Polizei hat irgendwann nur
30 noch mit der problematischen Klientel zu tun. Ich glaube, das ist unheimlich schwie-
31 rig, dann, ja, immer wieder auch die Wahrnehmung zu relativieren und zu erweitern.
32 Das versuchen wir natürlich breit anzulegen, jetzt im Studium. Aber hier ist auch die
33 Gefahr noch nicht so groß. Wir haben natürlich Menschen, die Stereotype und Vor-

1 teile mitbringen, sowieso. Aber das wird natürlich im Beruf nachher noch extrem, ja,
2 schwieriger, schlechter und da weiß ich nicht. Ich glaube, man braucht neben Fort-
3 bildung auch vielleicht so Dinge wie Supervision oder solche Sachen. Da müsste
4 man jetzt mal ... also müsste man drüber nachdenken. Es fehlt insgesamt auch noch
5 so ein bisschen an Sensibilität in der Organisation. Wenn ich daran denke, dass ich
6 auf einer Veranstaltung war, wo ein Polizeipräsident einer großen Ruhrgebietsbehör-
7 de dann zum Beispiel als Anekdote zum Besten gibt, dass, ja, (XXXXXXXXXX? 18:33)
8 und so was, die hätte man ja schon jetzt sowieso schon lange gehabt und integriert
9 im Ruhrgebiet, aber jetzt würden auch die türkischen Kollegen über die Türkenwitze
10 lachen, dann bleibt mir das Lachen im Halse stecken, weil dann denke ich, es kann
11 ja nicht das Zeichen für Integration sein, dass man jetzt über die eigene Diskriminie-
12 rung lachen muss. (lacht)

13 **Interviewer:** (lacht)

14 **Experte:** Da fehlt es meines Erachtens noch insgesamt etwas am Grundverständnis
15 (lacht), was so Normalität des Miteinanders angeht. Aber das könnte man jetzt natür-
16 lich auch für das Frauenthema durchspielen, oder so. Aber ich meine jetzt, da ist,
17 glaube ich, noch Arbeit zu leisten.

18 **Interviewer:** Ja. Wenn Sie an die Zeit vor der Ausbildung denken für diese Studen-
19 ten: Welche Grundfertigkeiten oder Voraussetzungen persönlicher Art würden Sie da
20 bei den Studenten gerne vorhanden wissen oder glauben, dass die von Vorteil wä-
21 ren, bevor sie mit der Ausbildung anfangen, dass diese schon vorhanden sind?

22 **Experte:** Na ja, also das ganze Themenfeld Interkulturelle Kompetenz muss man ja
23 sicher in so ein Thema ... also ist sicher ein Unterthema der sozialen Kompetenz.
24 Und da ist immer die Frage: Wie viel gelingt es mir noch, in so einem Studium, an
25 sozialen Kompetenzen draufzusatteln und wie viel davon sollten die mitbringen?

26 **20:00**

27 Und wenn ich jetzt so Kompetenzen sehe wie Empathiefähigkeit oder so was, wäre
28 es natürlich von Vorteil, glaube ich, weil das etwas ist, was ich glaube, was relativ
29 schwer noch zu vermitteln ist, wenn man solche Dinge schon mitbringt. Und das wä-
30 re zum Beispiel eine grundlegende Kompetenz für mich, um erfolgreich in unter-
31 schiedlichen kulturellen Kompeten ... äh Situationen agieren zu können, wenn es mir
32 gelingt, mich in andere Menschen einzufühlen oder so. (seufzt) Aber ob Polizei so
33 was haben will, wirklich (lacht) und das ... so was als zentrale Kompetenz ansieht

1 und auch danach auswählen würde ... Und die Frage ist, wie kann man das erfassen?
2 Das wäre jetzt noch die zweite Frage. Das vermag ich natürlich nicht zu beantworten.
3 (lacht)

4 **Interviewer:** Natürlich nicht. Aber wenn es möglich wäre, würden Sie sich davon
5 mehr oder weniger wünschen?

6 **Experte:** Also, ich glaube ... also, für mich ... also wäre es ein Erfolg, wenn wir stärker
7 noch auf mitgebrachte soziale Kompetenzen gucken könnten.

8 **Interviewer:** Mhm. Wenn wir dann in die Fortbildung reinschauen; Weiter- und Fortbildung
9 der Kollegen, dann höre ich da raus, dass das eventuell ein Thema sein könnte, um auch dort
10 verstärkt tätig zu werden. Oder sehen Sie das völlig getrennt voneinander, dass in der Aus- und
11 Fortbildung das unterschiedlich ist bzw. ob es in der Weiterbildung und Fortbildung der
12 Kollegen auch eine Rolle spielen sollte? Und dann, wie hoch?

14 **Experte:** Auf jeden Fall. Weil, als ich sage mal, ich habe ja gesagt, ich beschäftige
15 mich eigentlich seit XXXXXX Jahren mit dem Thema. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich
16 dadurch zur Expertin, zur endgültigen, geworden wäre. Ich glaube, es ist so eine komplexe
17 Thematik, die sich auch ständig verändert, weil, Kultur ist ja nichts Statisches. Kultur verändert
18 sich. Und deshalb, es funktioniert ja nicht, dass ich einmal irgendwie ein kulturelles Wissen
19 mir aneigne, sondern wir haben ja in unserer Gesellschaft auch in den Kulturen Wandel.
20 Unsere eigene Kultur verändert sich. Die Migrantenkultur verändert sich in der Migration,
21 in den Generationen. Und ich glaube, man ... man muss immer eigentlich in diesem Prozess
22 drin bleiben. Und man hat nicht, wenn man einmal im Studium irgendwas gehört hat, damit
23 die endgültige Kompetenz erworben. Ich glaube, dass eben auch dazugehört, dass man sich
24 selber immer wieder reflektiert, also auch vielleicht eher so selbstreflektiert. Gar nicht so
25 stark auf Wissen angelegte Angebote. Ich habe jetzt gelernt, in der Moschee muss ich die
26 Schuhe ausziehen. Ne? Wo man dann feststellt, 30 Prozent aller Türken, die haben ...
27 gar nicht in eine Moschee, weil sie Aleviten sind oder so. Und sowieso gehen nicht alle
28 in die Moschee. Aber dann ... aber man hat immer so gerne so ... so ein Wissen. Und
29 dann denkt man: Wenn ich mir das mal erworben habe, dann bin ich schon fertig. Und da
30 glaube ich, da ... dieser Illusion darf man nicht erliegen. Und da sehe ich schon ganz
31 viel Bedarf auch in Fortbildungen, aber eher eben auch so, dass man vielleicht auch
32 Arbeitsprozesse reflektiert, guckt, was passiert mit meiner
33

1 eigenen Wahrnehmung, vielleicht also auch stärker so in ... in diesem Bereich ange-
2 legte Geschichten. Könnte ich mir gut vorstellen.

3 **Interviewer:** Würde das bedeuten, dass es quasi nicht nur in der Fortbildung, son-
4 dern auch im alltäglichen Arbeitsfeld dieser Reflexion bedarf?

5 **Experte:** Also, ich sage mal, das wäre mal so ... so ... Wenn ich jetzt mal träumen
6 dürfte und Wünsche so unter dem Motto: „Wir haben Geld, Zeit und alles spielt keine
7 Rolle“, dann würde ich sagen, wäre das natürlich optimal, wenn man im Arbeitsfeld
8 selber solche Reflexionsprozesse begleiten könnte und initiieren könnte, vielleicht
9 sogar auch mit irgendwie ... mit auf der Arbeit, also nicht nur irgendwie hinterher,
10 sondern dass irgendwer mal mit rausfährt und guckt, was passiert da in der Interakti-
11 on. Aber ich meine, wir wollen ja jetzt ... wenn wir jetzt realistisch bleiben, wird es
12 das nicht geben. Also und das ist ... Aber so was, so ein Angebot zu haben, zumin-
13 dest im Fortbildungsbereich, könnte ich mir gut vorstellen.

14 **Interviewer:** Welche Rolle könnten Personen mit Migrationshintergrund in der Polizei
15 einnehmen? Wenn Sie jetzt genau daran denken, wir haben gerade über die Aus-
16 und Fortbildung gesprochen, und wenn wir jetzt ganz speziell Personen mit Migra-
17 tionshintergrund sehen, die in die Polizei hineinkämen. Was könnten die für die Poli-
18 zei darstellen? In welche Bereiche könnten sie sich einbringen?

19 **Experte:** Also, für mich ist ihre erste Rolle zunächst einmal, gesellschaftliche Norma-
20 lität herzustellen. Also, das wäre ihre erste und wichtigste Aufgabe, einfach abzubil-
21 den, was wir eben hier auch in unserer Gesellschaft haben.

22 **25:00**

23 Ich glaube, es ist ein Trugschluss zu glauben, weil jemand einen Migrationshinterg-
24 rund hat, wird er automatisch zum Multiplikator oder Experten für Interkulturelles.
25 Weil, das habe ich sehr oft erlebt, dann wird irgendjemand geholt, der hat jetzt halt
26 irgendeinen Migrationshintergrund. Der hat aber in der Form vielleicht seine eigene
27 Kultur gar nicht ... noch gar nicht reflektiert oder ... also ... Und dann ist das ganz
28 schwierig. Ist häufig selber auch mit ganz schwierigen Prozessen konfrontiert und
29 ganz viel mit sich selber beschäftigt und soll jetzt andere irgendwie da fortbilden. Das
30 finde ich gut, wenn ich jemanden mit Migrationshintergrund habe, der entsprechend
31 dafür qualifiziert wurde, so wie es für einen Deutschen auch gelten würde. Dann, fin-
32 de ich, kann jemand eine gute, wichtige Rolle haben. Aber man darf nicht in die Ge-
33 fahr laufen, jedem, der jetzt einen Migrationshintergrund hat, diese Rolle zuzuweisen.

1 Abgesehen davon, dass ich persönlich auch einige meiner ehemaligen Studenten
2 kenne mit Migrationshintergrund, die sich auch sehr unwohl in der Institution fühlen,
3 weil sie eben sehr vielen Diskriminierungserfahrungen selber erleben. Und ... ja, ich
4 glaube, da sollte Polizei zuerst mal dran arbeiten, ihre eigenen (lacht) Leute intern ...
5 ja, da einen ... eine Normalität zu erreichen.

6 **Interviewer:** Haben Sie XXXXXXXXXXXXXXX Personen mit Migrationshintergrund, so
7 dass sie Ihnen auffallen? Sind dort mehrere Personen?

8 **Experte:** Klar XXXXXXXXXXXXXXX Studenten mit Migrationshintergrund. Noch nicht in
9 riesigen Mengen, aber wenn man jetzt die Zahl sieht 2010 mit 11 Prozent, dann ...
10 Ich weiß jetzt nicht, wie die sich auf die einzelnen Standorte verteilen.
11 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. (lacht)

12 **Interviewer:** (lacht) Können sie oder haben Sie vielleicht schon mal beobachtet,
13 dass unterschiedliche Reaktionen dann vorhanden sind bei Personen mit Migra-
14 tionshintergrund und solchen ohne Migrationshintergrund, wenn es in diesen Bereich
15 geht, dass man über Interkulturelle Kompetenzen spricht oder in diesen Themen-
16 komplexen sich bewegt, ausbildungstechnisch? Haben Sie da irgendwelche Erfah-
17 rungen oder Beobachtungen machen können?

18 **Experte:** Ich sage mal jetzt, in den XXXXXXXXXXXXXXX passiert natürlich nicht viel In-
19 teraktion, die man jetzt beobachten kann. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
20 Aber ich weiß eben, dass Studenten/Studentinnen über Erfahrungen berichtet haben,
21 die ... wo sie sich eben anders behandelt oder diskriminiert behandelt gefühlt haben.
22 Die aber dann schon so viel Angst und dann darauf bestanden haben, dass man es
23 niemandem weitererzählen darf. Also, das gibt's schon. Also, ich will nicht sagen,
24 dass das auf alle zutrifft, aber es hat solche Vorfälle gegeben und es ist sicher jetzt
25 nicht ... Also, ich habe es gesehen, nicht erlebt, aber ich bekam erzählt eben von
26 Studenten, dass sie schon anders auch behandelt wurden oder auch sich Dinge an-
27 hören mussten, die eben nicht so schön waren.

28 **Interviewer:** Gut. Haben Sie vielen, vielen Dank. Damit sind wir schon am Ende des
29 Interviews.

30 **- Ende des Gesprächs**

31

32

8.2 Interview 2

1

2 **Datum des Interviews: 24.10.2011, 13:15 Uhr**

3

4 **Datum des Interview:**

5 **Dauer: 36 Minuten**

6

7 **Legende:**

8 (lacht) (weint) = nonverbale Äußerungen

9 (ironisch) (gekränkt) = Stimmung, Metasprachliches

10 ... = Satzabbruch, Gedankenabbruch, Stottern

11 aber nein = starke Betonung, laut

12 (trotzdem? 22:32) = nicht eindeutig verstandenes Wort

13 (? 12:32) = nicht verstandenes Wort

14 (Pause) = längere Pause, Zögern

15 XXXXXX = Anonymisierung zwecks Datenschutz

16

17

18 **Interviewer:** Dann beginnen wir. Heute ist der 24.10.2011, 13.15 Uhr. Mein Name ist
19 Oliver Schemmer. Ich bin Student an der Ruhr-Universität in Bochum an dem Lehr-
20 stuhl für Kriminologie und Polizeiwissenschaften und derzeit mit Experteninterviews
21 für meine Masterarbeit beschäftigt. Deswegen bin ich hier in XXX und unterhalte mich
22 mit XX.
23 Dann wären wir auch schon direkt dabei.

24 **Experte:** Mit XXXXXXXXXXXX müssen Sie aufpassen.

25 **Interviewer:** Ja?

26 **Experte:** Ich bin XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

27 **Interviewer:** Okay.

1 **Experte:** Die XXXXXXXXXX sind nach Ausbildungsinhalten sortiert. Also, es gibt eine
2 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX und XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX für XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Al-
3 so ich bin nicht XXXXXXXXXXXX, sondern für diesen interkulturellen Bereich
4 XXXXXXXXXXXXXXXX.

5 **Interviewer:** XXXXXXXXXX. Danke sehr. Dann fangen wir auch direkt mit der ersten
6 Frage an. Hat sich Ihrer Meinung nach die Arbeit der Polizei verändert in den letzten
7 Jahrzehnten, wenn Sie daran denken, was Einwanderung, Zuwanderung, Migration
8 in den Stadtgesellschaften in diesen Zeiten an Veränderungen mit sich gebracht hat,
9 eventuell auch die Europäisierung oder die Globalisierung? Können Sie da, wenn Sie
10 darüber nachdenken, Unterschiede oder Veränderungen für die Polizei festmachen?

11 **Experte:** In den letzten 15 Jahren haben Sie gesagt?

12 **Interviewer:** In den letzten ein, zwei Jahrzehnten oder auch darüber hinaus.

13 **Experte:** Ach so. Ich meine, darüber hinaus hat sie sich natürlich auch von der ...
14 von dem Ausmaß der Vielfalt her verändert. Wenn wir jetzt an 30 Jahre denken. Aber
15 in den letzten 15 Jahren hat sich eigentlich an der ... an der Vielfalt selbst nichts ge-
16 ändert. Sagen wir mal, es hat sich eigentlich nur am Bewusstsein der Vielfalt etwas
17 geändert. Also man hat auf einmal verstanden, dass ein Teil der Probleme darin be-
18 steht oder bestanden hat, dass man diese Vielfalt eigentlich nicht so recht zur Kennt-
19 nis genommen hat. Das betrifft aber nicht nur die Polizei, sondern ganz viele andere
20 Bereiche auch. Es ist einfach viel mehr Bewusstheit entstanden darüber, dass das
21 ein Kommunikations- und ein Professionalitätsthema von Institutionen ist. Und das ist
22 in der Tat – sagen wir mal seit Mitte der 90er Jahre – eine deutliche Veränderung,
23 aber nicht nur in der Polizei, sondern auch: sagen wir mal bei den Stadtverwaltungen
24 oder bei vielen anderen bürokratischen Institutionen, die sich vorher im Grunde, ja,
25 noch so ... in so einer deutschen Gesellschaft installiert sahen. Was durch die Politik
26 natürlich auch (Pause) nahe gelegt worden ist, ne? Also wenn wir dran denken, dass
27 die großen Parteien lange Zeit über dieses Wort Einwanderergesellschaft gestritten
28 haben und wie lange das gedauert hat, bis man gesagt hat: Ja, hier ist Einwande-
29 rung passiert. (? 03:08) der Krieg in Afghanistan. Also, man hat ganz lange geleug-
30 net, dass man in einer Einwanderungsgesellschaft gelebt hat, und das hat Konse-
31 quenzen für bestimmte Institutionen gehabt. Die haben im Grunde immer darauf ge-
32 wartet, dass die Einwanderungssituation vorbeigeht. Und jetzt ist man im Grunde
33 angekommen mit einer Verzögerung von zwanzig Jahren und sagt: Oh je, das ist

1 aber ganz schön multikulti. Und jetzt nimmt man das zur Kenntnis und hat aber noch
2 relativ wenige Instrumente ausgebildet gehabt, um damit umzugehen.

3 **Interviewer:** Wie würden Sie in diesem Zusammenhang die internationalen Polizei-
4 einsätze bewerten? Wäre das eine solche Veränderung, die Sie gerade beschrieben
5 haben, in der Konsequenz?

6 **Experte:** Das ist sicherlich eine ... eine große Veränderung. Aber ich glaube, dass
7 die für dieses Bewusstsein nicht so eine große Rolle gespielt hat, weil das doch so
8 ... so eine Art Abkapselung ist, also ein Sonderthema. Ich glaube, was ... was für
9 diese innerdeutsche Diskussion wichtig ist, ist diese Akzeptanz, dass die Gesell-
10 schaft sozusagen durch kulturelle Überlagerungen jetzt geprägt ist und dass man da
11 in der Alltagskommunikation und im Alltagshandeln auf spezielle Schwierigkeiten
12 stößt, für die man jetzt irgendwie auch professionelle, ja, Verhaltensweisen braucht.
13 Und dieses ... dieser Auslandseinsatz, das ist im Grunde so eine Ausnahmeecke,
14 mit der man so denkt: Ja, für diesen Zweck, da muss man vielleicht noch mal eine
15 Sonderkompetenz haben. Aber dass man vielleicht jetzt auch im Inland irgendwie
16 eine zunehmende Professionalität braucht, um vernünftig mit dieser Multikulti-
17 Situation umzugehen, das ist, glaube ich, eine Weile gar nicht gesehen worden.

18 **05:00**

19 Von daher glaube ich, dass diese Auslandseinsätze eigentlich gar nicht so eine Rolle
20 gespielt haben. Also das ist mein Eindruck.

21 **Interviewer:** Ja. Sie haben es quasi schon angesprochen, dass im Inland sich dann
22 durch diese Veränderungen auch etwas bewegt hat. Was wäre ganz speziell für die
23 Polizei als Resultat daraus zu sehen bei dieser gesellschaftlichen Veränderung, die
24 mit der Zuwanderung und Migration einhergeht?

25 **Experte:** Ich glaube, die Polizei musste erst mal verstehen als große Organisation,
26 dass es so eine Art von Alltagsrepertoire ... erforderlich ist, um angemessen zu rea-
27 gieren. Also, man hat eine Weile, glaube ich, das immer in so eine Sonderecke des
28 Verhaltens gerückt an bestimmten Brennpunkten, an bestimmten Kriminalitätsecken,
29 wie so in Stadtgesellschaften, Bahnhöfe, also so sonderbrisanter Stellen, wo man na-
30 türlicher immer schon der Meinung war, dass da ein besonderer ... vielleicht auch eine
31 besondere Professionalität nötig ist, damit die Polizei da sich nicht verstrickt. Aber
32 dass das im Grunde die Breite des Alltagsverhaltens betrifft, ich glaube, über diese
33 Frage war man sich lange Zeit nicht klar. Und das ist aus meiner Beobachtung her-

1 aus ... ist da eine Nachbesserung passiert. Also ich glaube, inzwischen ist die Polizei
2 sagen wir mal, wenn ich das so sehe von 1995 bis heute, das sind immerhin 15 Jah-
3 re, da ist doch so eine Art Normalisierung eingetreten, so dass die Polizei jetzt schon
4 davon ausgeht, ja, da braucht man schon auch doch eine ... so eine Art von, ja,
5 Kompetenz für diese Ecke, und die muss eigentlich jeder ... jeder Beamte muss die
6 im Grunde mitbringen. Das ist inzwischen, glaube ich, nicht mehr wirklich strittig.
7 Aber 1995 war das noch strittig.

8 **Interviewer:** Okay. Würden Sie für den Fall ... oder was wäre die Folge im Bereich
9 des Umgangs mit Mehrsprachigkeit? Würden Sie Mehrsprachigkeit in irgendeiner Art
10 und Weise auch in diesem Zusammenhang, in diesem Kontext sehen – auch für die
11 Polizei?

12 **Experte:** Ja. Ja. Ich denke auch, das wäre im Grunde konsequent, dass zum Bei-
13 spiel ... das würde jetzt das Personalauswahlverfahren angehen, dass in der Perso-
14 nalauswahl Mehrsprachigkeit ein Pluspunkt ist und auch in der Polizei ... also in der
15 Personalentwicklung. Das ist eine Weile sehr ... sehr so defensiv bürokratisch ge-
16 handhabt worden nach dem alten Verwaltungsgrundsatz: Deutsch ist Verwaltungss-
17 prache, und sonst agieren wir eigentlich gar nicht. Wenn Sie nicht einen Antrag auf
18 Deutsch stellen können bei der Stadtverwaltung, dann wird er nicht bearbeitet. Und
19 ich glaube, dass das auch einer der Schritte ist, zu sehen, Zweisprachigkeit könnte
20 eine Kompetenzsteigerung sein. Und das würde natürlich auch dann die geminderte
21 oder die leicht verzerrte Erstsprachigkeit etwas in eine andere (Wertigkeit? Wirklich-
22 keit? 08:12) rücken bei der Personalauswahl. Also, Sie könnten zum Beispiel eine
23 leichte – sagen wir mal Rechtschreibschwäche – im Deutschen kompensieren durch
24 eine Zweit- oder Drittsprachigkeit. Das wäre meine Meinung. Wenn Sie ... wenn Sie
25 die Funktionalität mitbringen. Ich meine, ich habe mehrere Mitarbeiter, die zweispra-
26 chig sind, und die müssen natürlich auch jeden Text, den sie in die Öffentlichkeit pus-
27 ten, durch eine Rechtschreibkontrolle ziehen. Das ist aber gar kein Problem, wenn
28 sie das wissen, dass das so ist. Aber trotzdem habe ich sehr viel von denen, weil die
29 noch Französisch oder weiß ich, Türkisch oder weiß der Teufel, was können. Da
30 muss man aber natürlich auch kleine Macken in Kauf nehmen, dass die in der deut-
31 schen Kommaregel nicht ... nicht hieb- und stichfest sind. Finde ich aber unproble-
32 matisch. Und ich könnte mir vorstellen, dass das bei der Polizei auch mal in so eine
33 Richtung geht.

1 **Interviewer:** Okay. Wie sehen Ihre persönlichen Erfahrungen im Umgang mit inter-
 2 kultureller Kompetenz aus? Welche Berührungspunkte hatten Sie bislang auf diesem
 3 Gebiet? Und wie setzen Sie sich mit dem Themenkomplex generell auseinander?

4 **Experte:** Ich als Person?

5 **Interviewer:** Sie als Person, sie persönlich, ja.

6 **Experte:** XX XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXX XXXX XXXXXXXX XXXXXXXX XXX XXX
 7 XXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX mich sozu-
 8 sagen als fremd erfahren und bin über diese Fremderfahrung eigentlich auf das
 9 Thema gelockt worden. Und habe dann angefangen, jetzt hier mit
 10 MigrationXXXXXXXXXXXX. Also, das ist so eine Beobacht ... also reflektierte
 11 XXXXXXXXXXXXXXXX Betrachtungsweise:

12 **10:00**

13 Was passiert eigentlich mit Migranten und deren Bewusstsein, wenn sie in ein ande-
 14 res Land kommen? Und dann hat mich einfach interessiert: Was passiert eigentlich
 15 mit den Institutionen, die den Kontakt zu diesen Leuten haben? Müssen die sich
 16 auch verändern? Und was ist sozusagen das Bewusstsein von denen? Also, da bin
 17 ich im Grunde auf diese ... auf diese Frage der ... der Kulturalität gestoßen, also
 18 dass man sozusagen in seiner Kulturalität auch ein Stück gefangen ist. Ich glaube,
 19 dass das ein ganz entscheidender Punkt für Training und Weiterbildung ist, diese
 20 Erkenntnis.

21 **Interviewer:** Man könnte also so tatsächlich sagen, dass Sie Interkulturelle Kompe-
 22 tenz bereits auch persönlich selbst eingesetzt haben und auch schon darüber hinaus
 23 dann festgestellt haben, was es macht oder dass es etwas ... einen Unterschied
 24 macht?

25 **Experte:** Also, ich glaube, dass inter ... diese Interkulturelle Kompetenz eine Frage
 26 der Persönlichkeitsentwicklung ist und nicht einfach eine reine Frage der Wissens-
 27 vermittlung. Und es ist unheimlich hilfreich, wenn man selbst diese Persönlichkeits-
 28 ecke erfahren hat, also diese Persönlichkeitsecke, die bedeutet, was bedeutet der
 29 Stress, was bedeutet die Irritation, was bedeuten diese verqueren Emotionen, die da
 30 auftreten. Und wenn man diesen Zugang hat, dann gibt es auch Chancen zur Ent-
 31 wicklung. Und das ist, glaube ich, das, was wir für unsere Trainings auch, ja, anwen-
 32 den, dass wir die nicht so als reine Informationsveranstaltung verstehen, sondern als

1 Anlässe und als Brücken für Personen, sich auf so was wie so eine Persönlichkeits-
2 herausforderung einzulassen.

3 **Interviewer:** Können Sie mir noch mal ganz kurz Ihren organisatorischen Umgang
4 mit dem Thema Interkulturelle Kompetenz darlegen? Quasi, in welchem Maße Sie
5 sich organisatorisch mit diesem Themenkomplex beschäftigen?

6 **Experte:** Also, ich habe XXXXXXXXXXXX ... in verschiedenen Studiengängen
7 XXXXXXXXXXXX Kurse zu dem Thema an auf unterschiedlichen Niveau. Also bei
8 XXXXXXXXXXXXXXXX in internationalen XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Aber
9 auch XXXXXXXXXXXXXXX, die ja in der Stadtgesellschaft solche Themen haben. Und
10 ich habe auch so XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, die im interkulturellen XXXXXXXXXXXXXXX
11 arbeiten. Das ist die XXXXXXXX. Und dann habe ich XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX Jahren,
12 die sich mit Personalauswahl, Personalführung, mit, ja, Teams, mit multikulturellen
13 Teams also zum Beispiel XXXXXXX oder (Pause) in großen XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
14 Polizei, XXXXX ... Also, ich habe so relativ viel gemacht, bis hin zu
15 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ... (lacht)

16 **Interviewer:** (lacht)

17 **Experte:** ... wo es um unterschiedliche Kulturen des Schmerzes und der Scham und
18 so was geht.

19 **Interviewer:** Wenn wir dann jetzt den Fokus wieder auf die Polizei richten: Welche
20 Gruppen innerhalb der Polizeiausbildung als aber auch in der Polizeifortbildung, für
21 welche Gruppen sollten dort Interkulturelle Kompetenzen eine Rolle spielen und ein
22 Betätigungsfeld sein?

23 **Experte:** Also, mein Eindruck ist, dass die Ausbildung jetzt anfängt, das Thema auf-
24 zugreifen. Aber es gibt im Grunde keine spezielle (Pause) ... ja, keine spezielle pro-
25 fessorale Kompetenz, die dafür eingerichtet ist. Es gibt, soweit ich weiß, in NRW
26 niemanden, der an den Fachhochschulen, ja, als Interkulturalist eingestellt ist, son-
27 dern das sind alles Leute, die sich da engagieren, aber die nicht jetzt so eine ein-
28 schlägige Vorausbildung haben. Das müsste eigentlich noch stärker gemacht wer-
29 den, also in der Ausbildung auch. Die müssten eigentlich in der Ausbildung noch
30 stärker konfrontiert werden damit. Dann gibt's das ... gibt's das ... dann gibt's das
31 Problem der ... der Fortbildung. Und wenn Sie so ein Thema in einer Organisation
32 verankern wollen, das ist jetzt bei der Ausbildung ja genauso, dann brauchen Sie so
33 eine Art Kompetenzschwerpunkt oder Kompetenzzentrum, von dem das ausgeht. Sie

1 können nicht erwarten, dass jetzt jemand, der, weiß ich, für Politologie eine Stelle hat
2 oder für Polizeiwissenschaft, dass der das so nebenbei macht. Also ich glaube, dafür
3 ist das Thema zu komplex.

4 **15:00**

5 Und es droht immer zu ... ja, zu verflachen und zu banalisieren, wenn Sie das von
6 einer zu wenig profilierten Stelle aus organisieren. Von daher glaube ich, dass das,
7 was ich für die Ausbildung gesagt habe, auch für die Fortbildung gilt, dass man ei-
8 gentlich eine ... ja, eine profunde Ausbildung da reinbringen müsste. Und das wider-
9 spricht natürlich dem gerade jetzt bei der Polizei etablierten Rotationsprinzip. Also,
10 die Fortbilder bei der Polizei rotieren in einer ... in einem Ausmaß, das dieses Thema
11 nicht verträgt. Also genauso wie sie bei der ... bei der Auswahl des Personals Psy-
12 chologenstellen haben, die, ja, nicht rotieren, sondern sich mit diesem Thema sozu-
13 sagen fachspezifisch differenziert auseinandersetzen, müsste es das eigentlich für
14 den interkulturellen Bereich auch geben, wenn Sie so eine Art Qualitätssicherung
15 haben wollen. Wenn Sie das nicht haben, haben Sie immer das Problem, dass die
16 Leute sozusagen nach zwei, drei Jahren da ihre ... ja, ihre Kompetenz wieder neu
17 aufbauen müssen. Und das ... das verträgt das Thema, glaube ich, nicht.

18 **Interviewer:** Damit haben Sie schon die Veränderungen als auch Anpassungsbedarf
19 beschrieben in Teilen auf Seiten der Polizei, wenn es darum geht, Interkulturelle
20 Kompetenz zu vermitteln, wenn ich das richtig verstanden habe. Würde Ihnen dazu
21 noch mehr einfallen, was dort noch anders oder besser gemacht werden könnte?
22 Auch wiederum getrennt zwischen Aus- und Fortbildung, oder müsste man das zu-
23 sammen sehen?

24 **Experte:** Das könnte man natürlich idealerweise zusammen sehen und sagen, da
25 müsste ein gestuftes System von ... von Aus- und Weiterbildung in dem Bereich ent-
26 stehen. Und dafür müssten dann auch, ja, Anker ... Ankerstellen geschaffen werden.
27 Und diese Stellen, die dürften nicht ständig sozusagen im Umbau und in der ... ja, in
28 Frage gestellt sein, sondern die müssten im Grund einen Ausstrahlungseffekt haben,
29 der langfristig ist. Und das ist zurzeit noch nicht realisiert. Also die Polizei hat Riesen-
30 fortschritte gemacht. Also sowohl in der Ausbildung ist das Thema akzeptiert, als
31 auch in der Fortbildung. Aber um das jetzt auf so eine Art Tiefenniveau zu bringen
32 und auch die Ausstrahlung in der Organisation wirklich perfekter hinzubringen, müsst-
33 te man meines Erachtens so eine Art Professionalisierung dieser Stellen haben. Also

1 zurzeit ist das so ein bisschen improvisiert. Und das ist eigentlich organisationsent-
2 wicklungsbezogen noch nicht optimal. Das könnte man ... das könnte man besser
3 ausbauen. Also, ich würde zum Beispiel, das wäre auch meine Empfehlung jetzt für
4 Münster, ich würde denen natürlich empfehlen, eine Stelle, also ein Zentrum für
5 Interkulturelle Kompetenz da zu entwickeln in der Personalentwicklungsabteilung.
6 Also in der zentralen Personalentwicklung muss dieser Aspekt jetzt vorkommen in
7 der heutigen Gesellschaft. Und das müsste also vom Ministerium natürlich gemacht
8 werden. Das kann die Polizei nicht einfach nur so aus sich heraus, nur weil die den
9 Bedarf sieht. Das ist einfach ... die ganzen Laubahnstrukturen, die ganzen Organisa-
10 tionsstrukturen passen dann nicht, wenn man das nicht aus ministerieller Sicht
11 macht. Also, so kriegt man das nicht einfach gekittet. Und auch wenn alle Leute da
12 eigentlich guten Willens sind: Das ist eine politische Entscheidung, die müsste fallen
13 ... fallen eigentlich.

14 **Interviewer:** Das hört sich jetzt für mich nach einem ganzheitlichen Konzept an, wo
15 man dann nicht mehr unterteilen bräuchte zwischen Fortbildung und Ausbildung. Wä-
16 re das richtig?

17 **Experte:** Das könnte man hin und her spielen. Man könnte sagen, so und so viel in
18 der Ausbildung angesetzt, und dann muss das vertieft werden in der Fortbildung. Ich
19 denke, die Ausbildung ist jetzt so gerafft und so knapp, dass die natürlich ... dass da
20 ein Verdrängungswettbewerb existiert. Und bei jedem Thema ... jedes Thema muss
21 sich da kritisch befragen lassen. Das ist ja auch durch diese sechs Semester dieser
22 Bachelor ... dieser Bachelor-Ausbildung ist da ja auch noch mal ein neues Problem
23 entstanden, weil vieles so gedrängt worden ist und im Grunde auf derselben
24 (Aufspielfläche? 19:22) jetzt auf einmal alles untergebracht werden muss. Also, von
25 daher würde ich sagen: In der Ausbildung muss die Sensibilisierung passieren. Und
26 dafür müsste man auch ein anderes Format natürlich finden als diese klassische
27 Lehrveranstaltung. Das ist im Grunde genommen inadäquat. Da muss man im Grun-
28 de ... da muss man drei, vier Tage in so einer Art Inhouse-Qualifizierung, in so einer
29 Art Weiterbildung irgendwie (? 19:49) (lacht), wo man das mal ausbrütet mit kleinen
30 Gruppen. Aber, das setzt natürlich wieder Dinge voraus, also eine Zeitstruktur, genug
31 Personal, Kompetenz.

32 **20:00**

1 Da sehen Sie schon sofort, was die Implikation wäre, um das zu machen. Aber das
2 wäre eigentlich so auf dem heutigen Erkenntnisniveau der Ansatz, den man fahren
3 muss. Dann würde man mit Leuten, die schon so eine Art Vorahnung haben, gezielte
4 Weiterbildung in der ... ja, in der zentralen Weiterbildungsinstitution der Polizei ma-
5 chen können. Das ist noch nicht so ... noch nicht so installiert zurzeit. Das versucht
6 man zwar, aber die organisatorischen Bedingungen sind einfach defizitär dafür.

7 **Interviewer:** Haben Sie den Überblick nicht nur über die Fortbildung, sondern auch
8 über die Ausbildung in dem Bereich bei der Polizei?

9 **Experte:** Ich weiß, was in dem Ausbildungsmodul enthalten ist und wer das macht.

10 **Interviewer:** Okay. Sie haben gerade angesprochen, mit Leuten, die eine Vorahnung
11 hätten in dem Konzept, was Sie beschrieben hätte, müsste man dann weiter oder
12 könnte man weitermachen. Was sehen Sie als Grundfertigkeiten oder Voraussetzun-
13 gen an, auf potenzielle Bewerber für den Polizeidienst betrachtet, was müssten die
14 an Grundfertigkeiten oder Voraussetzungen mitbringen, bevor sie quasi bei der Poli-
15 zei angenommen würden?

16 **Experte:** Jetzt geht es um die Personalauswahlfrage?

17 **Interviewer:** Ja.

18 **Experte:** Das ist jetzt ein Projekt, XXXXXX ... was wir im (XXXXXX? 21:25)-Verfahren
19 haben, also mit XXXXXXXXXXXXXXXX. Da geht's um die Frage, wie könnte man
20 Personalauswahlprozesse bei der Polizei stärker in eine Richtung bringen, die weiter
21 ... also, Weiterbildungen noch erfolgreicher machen. Also, es ist ... umgekehrt kann
22 man sagen, es ist suboptimal, eine Weiterbildung anzusetzen an Personen, die man
23 im Grunde nicht unter diesem Blickwinkel ausgewählt hat. Und das hat damit zu tun,
24 dass es eine Reihe von, ja, Persönlichkeitszügen gibt, die eher anschlussfähig sind
25 für Interkulturelle Kompetenzentwicklung als andere. Also, wenn Sie zum Beispiel
26 jetzt ... also, jetzt in der klassischen sozialpsychologischen Forschung sagt man zum
27 Beispiel, es gibt bestimmte Offenheits- oder Geschlossenheitsmerkmale bei der kog-
28 nitiven Verarbeitung oder der emotionalen Belastbarkeit. Und da würde man wahr-
29 scheinlich in der Personalauswahl auch gezielt drauf schauen können, dass das zum
30 Beispiel Fähigkeiten sind, die eine große Rolle spielen, um anschlussfähig zu sein.
31 Also, Leute, die eher dazu tendieren, ein geschlossenes Weltbild zu entwickeln oder
32 rigide Problemlösungsmuster zu entwickeln, die würde man vielleicht dann nicht ge-
33 rade als, na, erste Wahl für solche Entwicklungen wahrnehmen. Und das wäre natür-

1 lich gut, wenn man das in der Personalauswahl mit schon berücksichtigen könnte.
2 Das betrifft alle Bewerber, das betrifft also nicht nur deutsche, also, biodeutsche Be-
3 werber, sondern auch Migranten. Also das ist ein Phänomen, das müsste man im
4 Grunde querbeet wahrnehmen.

5 **Interviewer:** Noch mal zum Verständnis von interkultureller Kompetenz, zurückkeh-
6 rend: Würden Sie sagen, wenn man an die Aufgabenbewältigung der Polizei im In-
7 land und auch den Spezialfall, den wir schon mal kurz angesprochen hatten, im Aus-
8 land, nämlich durch internationale Polizeieinsätze sehen, müsste man dort metho-
9 disch-didaktisch in der Vermittlung von interkultureller Kompetenz unterschiedlich
10 vorgehen oder wäre das mit den gleichen Mitteln zu transportieren?

11 **Experte:** Ich glaube schon, dass das Überschneidungsbereiche hat, aber auch klare
12 Unterschiedlichkeiten. Und eine der Unterschiedlichkeiten ist das Ausmaß des Stres-
13 ses, der da entsteht. Also, ich würde schon denken, dass die ... zum Beispiel diese
14 internationalen Einsätze noch mal auch noch andere Komponenten enthalten müss-
15 ten. Also, es geht da nicht nur um ... da geht's ja auch um, ja, dieses Verpflanzungs-
16 syndrom, also, dieses ... dieses Thema. in einer fremden Umwelt agieren zu müssen
17 und in einer Systemdifferenz noch zusätzlich agieren zu müssen, die man nicht ein-
18 schätzen kann, dann abgeschnitten von seinen eigenen normalen, ja, Regulations-
19 mechanismen, also seinen ... seinen heimatverbundenen Sozialkreisen. Das ist auch
20 noch mal ein besonderer Stress, der dadurch entsteht. Also da denke ich, da müsste
21 man noch mal bestimmte Elemente ... auf bestimmte Elemente von Stress vorberei-
22 ten, die da noch mal spezifisch sind. Also, das ist etwas anders gelagert, finde ich.
23 Und man darf es nicht gleichziehen. Man darf jetzt nicht so tun, als wenn die Anfor-
24 derungen da sehr ähnlich sind.

25 **25:00**

26 Also, vor allem, wenn Sie jetzt an ländliche Polizeiwachen denken. Die haben natür-
27 lich mal so eine, weiß ich, Konfrontation mit russlanddeutschen Jungs. Das ist aber
28 was völlig anderes, denn die sind ja anders eingeordnet, das Ereignis ist völlig an-
29 anders eingeordnet als wenn sie jetzt, was weiß ich, einen Einsatz in Ex-Jugoslawien
30 haben und dann da im Grunde da so als Alien auftauchen. Das ist noch mal eine
31 ganz andere Herausforderung.

1 **Interviewer:** Welche Rolle könnten Personen mit Migrationshintergrund bei der Poli-
2 zei spielen? Oder sollen sie überhaupt, wenn dem so wäre, eine besondere oder an-
3 dere Rolle spielen?

4 **Experte:** Na, das ist ja jetzt Gegenstand unseres jetzigen Projektes und wir diskutie-
5 ren das auch zurzeit sehr intensiv. Die normale Erwartung ist ja, dass diese Migran-
6 ten sozusagen den Brückenkopf zu ihrer Community hier darstellen sollen oder die
7 Kenntnisse einbringen sollen, die diese Community betreffen. Da kommt man aber in
8 so eine ganz brisante Zumutung, was die Personalentwicklung der Migranten selbst
9 betrifft. Also, die meisten Migranten, die zur ... weiß nicht, die zu einer Bank gehen
10 oder zu einer Stadtverwaltung oder zu einer Polizei, die haben natürlich die Erwar-
11 tung, jetzt da als normale Mitbürger auch ihren beruflichen Werdegang machen zu
12 können und jetzt nicht bei der Bank für Kredite von kurdischen Mütterchen zuständig
13 zu sein oder bei der Polizei jetzt nur noch für die, was weiß ich, griechische Commu-
14 nity der Ansprechpartner zu sein. Also, das heißt, die wollen auf der einen Seite ein
15 Stück Normalität und haben Anspruch darauf, auch im Grunde auf diese Normalität,
16 und auf der anderen Seite bringen sie diese Kenntnisse ein und werden schnell von
17 den Kollegen und von der ... von den Führungskräften in diese Ecke
18 hineinstereotypisiert. Und da kommen wir jetzt auch wieder mit solchen Zuweisungen
19 ins Gehege. Also da braucht im Grunde auf der einen Seite die Organisation eine
20 Sensibilität dafür, wie man in dieser Ambivalenz ... wie man sich in dieser Ambiva-
21 lenz vernünftig verhält, also die Kenntnisse und Fähigkeiten einbaut, ohne die Leute
22 sozusagen zu vergewaltigen auf eine ganz bestimmte Rolle hin, und auf der anderen
23 Seite denen auch so eine Entwicklungsmöglichkeit zu geben für alles. Also, das ist
24 eine Gratwanderung. Und ich glaube, das wird nur funktionieren, und das ist das,
25 was wir gerade ausprobieren, wenn die Organisationskultur da auch so ein Stück
26 sich weiterentwickelt. Also, das heißt, man braucht dafür Leute, die ein Bewusstsein
27 dafür haben, dass es ... wir nennen das immer so eine diversitätsoffenerere Organisa-
28 tionkultur, also eine Organisationskultur, die selber eine Wahrnehmung von sich
29 selbst hat, dass sie nicht einfach immer nur so was Homogenes darstellen will. Und
30 das ist aber aus der ... sagen wir mal aus der Vergangenheit für die Polizei noch
31 schwierig, weil die Polizei eigentlich sich sehr stark an so eine Homogenitätsvorstel-
32 lung klammert und das sozusagen als Bindemittel nach innen sozialpsychologisch
33 verwendet. Also, Polizisten lieben es, sich sozusagen als eine Homogenität zu be-
34 greifen. Und ich glaube, da ist eine neue Kultur nötig, dass man ausreichend homo-

1 gen ist als Polizist, aber trotzdem eine Sensibilität für das Zulassen von Differenz
2 entwickelt, und dass das die neue Organisationskultur sein muss. Aber das ist eine
3 richtige Herausforderung dann. Das muss auf der Führungsebene verstanden wer-
4 den, also dieses Standbein/Spielbein. Also, dass wir einerseits alle Polizisten sind
5 und von daher auch alle ähnlich und gleich, aber dass es trotzdem Spielräume gibt
6 für Differenz und die in der Organisation geachtet und respektiert werden und hier
7 nicht einfach nur toleriert werden, sondern mit denen man produktiv umgeht, also,
8 die man dann auch als Chance sieht, aber auch als ... so als ein zu respektierendes
9 Reservoir, was die Leute mit reinbringen. Das ist nicht so ganz einfach. Also, das ist
10 eine ... also, das ist auch wieder eine Komplexitätssteigerung. Und die Organisation
11 neigt ja dazu, die Sachen immer zu vereinfachen. Und an der Stelle geht da aber
12 nicht. Wenn Sie das vereinfachen, machen Sie es einfach kaputt. Also, da ist dann
13 irgendjemand, der ist dann eben für die Türken zuständig plötzlich. Und dann ist es
14 aber auch schon misslungen. Das ist mein Eindruck.

15 **Interviewer:** Haben Sie eine Vorstellung, wo dieses Homogenitätsbedürfnis der Poli-
16 zei herkommt, woraus sich das genährt hat?

17 **Experte:** (seufzt) Da gibt's natürlich ganz klassische Hintergründe, ne?

18 **30:00**

19 Es gibt ... also, erst mal kann man Geschichte sagen, dann kann man ... also Quel-
20 len, die entweder bürokratisch oder auch von solchen Organisationen, die so eine Art
21 pseudomilitärischen Hintergrund haben. Das geht ja bis in diese Uniform, die natür-
22 lich als Attrak ... also als Selektionskriterium auch ... Also, es gibt auch ganz konkret
23 natürlich Leute, die sich davon angezogen fühlen, von so was, dass sie in so eine
24 Uniformität hineingehen, und Leute, die das erschreckend finden, weil sie überhaupt
25 nicht so was mögen. Und so weiter. Also das heißt, es gibt mehrere Faktoren. Ge-
26 schichtliche Faktoren aus der Organisationskultur, die sich entwickelt hat und die na-
27 türlich, ja, so Homogenitätsvorstellungen gefördert hat, bis hin zu Bewältigungssitua-
28 tionen, die ... die Leute, die in so einer Organisation sind, auch dazu bewegen, ja,
29 bestimmte Werte besonders wichtig zu finden. Und das hat ja dann auch sein Recht,
30 aber ... also Solidaritätswerte und Werte, die, ja, im Grunde auch von so einer
31 grundsätzlichen Gleichheit ausgehen. Aber gleichwohl, glaube ich, muss das die Or-
32 ganisation jetzt anfangen zu lernen. Und betrifft verrückterweise eben nicht nur die
33 Migranten, sondern das betrifft natürlich jetzt auch Frauen oder betrifft auch, weiß ich

1 nicht, Leute, die auch so anders sind. Wenn Sie ... wenn Sie bei der Polizei ein Faib-
2 le für klassische Orgelmusik haben, gelten Sie schon so ein bisschen als Spinner,
3 ne? Und das ist auch so ein Thema dieser Organisationskultur, also kriegt man das
4 hin, in so eine neue Art von, ja, Beweglichkeit zu kommen? Oder Jugendkultur, die in
5 die Polizei hineinragt. Die neue Generation von Polizisten ist nicht mehr so diese Os-
6 kar-der-gute-Polizist-Generation, sondern hat auch die Ohren weiß ich auf dem Mu-
7 siksektor oder in ... in ganz bestimmten kulturellen Nischen, was für die alten Polizis-
8 ten möglicherweise seltsam wirkt. Und das wird auch zu verarbeiten sein jetzt in der
9 Entwicklung der Polizei. Von daher sind wir jetzt bei der ... bei dieser
10 Diversitätsdiskussion und da haben wir jetzt auch so Filme dazu gedreht. Und da
11 sind wir also ganz bewusst auch in so eine Linie gegangen, dass dieses ... das, was
12 ich jetzt diversitätsoffen genannt habe, dass das auch so was einbezieht. Und ich
13 glaube, dass das deshalb wichtig ist, weil ich nicht die Migranten als alleiniges Ele-
14 ment von Differenz wiederum *labeln* will. Also das ist nicht das Hauptproblem. Es
15 wäre falsch, sozusagen den gesamten Blick von Differenz, der jetzt bei der Polizei
16 auftaucht, nur auf diese Migranten oder Leute mit Migrationshintergrund, die sind ja
17 oft in der dritten, vierten Generation hier, und können manchmal besser Deutsch als
18 die ... die Einheimischen ... Das kriege ich hier auch im Studium mit bei den osteu-
19 ropäischen Studentinnen. Die sind so was von toll in Grammatik, das können deut-
20 sche Studentinnen oft nicht mehr. Weil die da aus ihrer Kultur noch was mitbringen,
21 so eine Art von Achtsamkeit für Sprache und für grammatische Strukturen und so.
22 Das ist bei deutschen Studierenden zum Teil gar nicht mehr da. Also, was ich sagen
23 will: Es wäre falsch, diese Migranten sozusagen als das Fremdheitselement an sich
24 zu *labeln*. Und ich glaube, es ist gut, wenn die Polizei erkennt, dass sie Fremdheits-
25 aspekte unterschiedlicher Art inzwischen in ihrer Organisation hat. (Handy klingelt)
26 (Experte telefoniert kurz) Ja, also von daher finde ich das ... Also, zum Beispiel ist
27 das ja auch für so Trends ganz interessant, dass, wenn Sie über solche Themen re-
28 den, dass die Frauen dann plötzlich ganz wach werden, weil die dann natürlich
29 wahrnehmen, dass das in den letzten zwanzig Jahren auch ihr Thema gewesen ist.
30 Also, es ist nicht ... es hat eine ganz starke Analogie.

31 **Interviewer:** Also, es ist auch grundsätzlich das Anerkennen von Unterschiedlichkei-
32 ten das Thema, dass Diversität, also Unterschiedlichkeit auch genutzt werden soll?

33 **Experte:** Ja. Also, Sie können das ja bei den Frauen schon sehen, das ist ganz äh-
34 nlich. Wenn ... wenn Sie dann als Frau irgendwie auf die weiche Kommunikation fest-

1 gelegt werden und auf Situationen, in denen, wss weiß ich, um Missbrauch geht, und
2 dann wird immer eine Frau angefordert und es gibt keine Durchmischung und auch
3 keine Entwicklung in anderen Bereichen und Sie werden im Grunde gelabelt auf ir-
4 gendeine Spezialität, die angeblich Frauen ... für die Frauen zuständig sind, dann
5 überlassen Sie das nicht dem Individuum, sich nach der oder der Seite zu entwi-
6 ckeln. Und das ist was ... das erleben Frauen natürlich auch als schräg. Und das
7 passiert in der Organisation genauso, wie Sie jetzt irgendwie auf einmal den ... den
8 weiß ich, den türkischen Kollegen dann auf einmal auf seine angeblichen Landsleute
9 losjagen, obwohl der vielleicht gerade deshalb zur Polizei gegangen ist, weil er mit
10 seinen Landsleuten jetzt genug zu tun hatte, ne?

11 **Interviewer:** Prima. Ich bin mit meinen Fragen am Ende. Wenn Sie noch irgendet-
12 was, was angesprochen worden ist, vertiefen wollen oder noch ergänzen wollen?

13 **Experte:** Nee. Ich hoffe, Sie kommen mit dem wilden ... mit der wilden Tour
14 d'Horizon klar, dass ich jetzt so ...

15 **Interviewer:** Das war gar nicht so wild, das war wunderbar. Ich bedanke mich recht
16 herzlich. Damit wäre das Interview beendet.

17

18 **- Ende des Gesprächs -**

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

1

2 **Datum des Interviews: 28.10.2011, 10.05 Uhr**

3 **Dauer: 30 Minuten**

4

5 **Legende:**

6 (lacht) (weint) = nonverbale Äußerungen

7 (ironisch) (gekränkt) = Stimmung, Metasprachliches

8 ... = Satzabbruch, Gedankenabbruch, Stottern

9 aber nein = starke Betonung, laut

10 (trotzdem? 22:32) = nicht eindeutig verstandenes Wort

11 (? 12:32) = nicht verstandenes Wort

12 (Pause) = längere Pause, Zögern

13

14

15 **Teil 1:**

16 **Interviewer:** Mein Name ist Oliver Schemmer. Ich bin Student an der Ruhr-
17 Universität in Bochum, Lehrstuhl für Kriminologie und Polizeiwissenschaften. Ich füh-
18 re zurzeit Experteninterviews durch. Heute ist der 28.10.2011, 10.05 Uhr. Ich spre-
19 che mit XXXXXXXXXXXXXXXX gehört zum XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
20 XX. Mit Genehmigung und Einverständ-
21 nis wird dieses Interview aufgezeichnet.

22 **Experte:** Ja, ist okay.

23 **Interviewer:** Danke. Dann fangen wir auch direkt an. Wie glauben Sie, was meinen
24 Sie, wie könnte sich die Polizeiarbeit in den letzten Jahrzehnten verändert haben,
25 wenn Sie an die Stichwörter denken Einwanderung, Zuwanderung, Migration, Euro-
26 päisierung oder Globalisieren?

27 **Experte:** Ja, ich denke mal, also das gesamte Bewusstsein wird sich wahrscheinlich
28 verändert haben so im Umgang mit Migrant*innen. Das Problem ist ein bisschen mehr in
29 den Fokus geraten in den vergangenen Jahren. Das was man vielleicht in ... vor 10,

1 15 Jahren noch nicht so gesehen und erkannt hat, ist jetzt deutlicher geworden. Und
2 man merkt's ja auch, dass beispielsweise die Fortbildung sich auch schon zielgerich-
3 tet drauf eingestellt hat. Es gibt ja eben halt seit mittlerweile über 10, 15 Jahren Fort-
4 bildungen zu Themenbereichen wie Islam, Interkulturelle Kompetenz, Fremdenfein-
5 dlichkeit. Damit fing das ja an. Und ich denke, dass das schon auch durchaus das
6 Resultat ist der Entwicklung, die man so auf der Straße angetroffen hat. Stichwort
7 Duisburg-Marxloh. Da gab's immer schon Probleme beispielsweise mit Türken, mit
8 der hohen Anzahl der türkischstämmigen Bewohner. Ja, und das, was man vielleicht
9 vorher nicht ganz so ... ja, unter diesem Blickwinkel gesehen hat, wird jetzt professi-
10 oneller angegangen, indem man sich der verschiedenen, ja, Informationen auch be-
11 dient, die man eben jetzt halt da aufbereitet und in den Fortbildungen zur Verfügung
12 hat.

13 **Interviewer:** Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang internationale Einsätze?
14 Ist das auch eine Form von den Veränderungen, die Sie jetzt gerade ansprachen, die
15 Veränderungen auf der Straße? Oder wäre das ein Sonderfall?

16 **Experte:** Internationale Einsätze, da denke ich immer sofort an die Einsätze, die das
17 Dezernat (13? 2:32) vom LAFP quasi begleitet: Entsendungs- und Auslandsmissio-
18 nen. Das würde ich ... würde ich eher so ein bisschen davon trennen persönlich.

19 **Interviewer:** Warum?

20 **Experte:** Also, das sind so Krisengebiete, da ist die Intention vielleicht auch eine an-
21 dere. Was ich jetzt, wenn ich so Interkulturelle Kompetenz oder dieses Problemfeld,
22 das man vielleicht damit verbindet, was ich so sehe, ist meist dann eben halt das,
23 was sich so im Kleinen eher abspielt, so in der Gesellschaft hier auch. Stichwort heu-
24 te Morgen, habe ich auf dem Weg hierhin gehört: 50 Jahre ist es ja her, dass die
25 Türken angeworben wurden in Abstimmung mit der Türkei. Und, ja, da hieß es heute:
26 Morgen eben halt auch, ja, man ist davon ausgegangen, die arbeiten und gehen
27 dann wieder. Fakt ist ja, dass sie in der zweiten, dritten Generation sich als Deutsche
28 fühlen, aber eben halt das Problem haben, ja, nicht unbedingt so anerkannt worden
29 zu sein. Und da sehe ich eher so ... all das, was sich so um die Interkulturelle Kom-
30 petenz rankt, als Gesellschaftsproblem. Also internationale Einsätze würde ich davon
31 losgelöst betrachten.

32 **Interviewer:** Wenn wir jetzt an genau diese Veränderungen denken, was Sie zuletzt
33 angesprochen haben, dass die türkischstämmigen Menschen, die hier leben, oder

1 Migranten, die hier leben, ja doch das Bild in unseren Städten ein wenig verändert
2 haben bzw. dass durch Migration in den Stadtgesellschaften sich etwas verändert
3 hat, gibt es daraus Konsequenzen, die für die Polizei zu bedenken wären?

4 **Experte:** (seufzt) Na ja, das ist immer ... Die Polizei will ja ... will ja zielorientiert ein-
5 schreiten. Und da sind so einige Konsequenzen die beispielsweise, dass man ja wis-
6 sen muss um das polizeiliche Gegenüber, um die Lage vernünftig einzuschätzen. Je
7 mehr ich weiß, umso besser komme ich zum Ziel. Da war beispielsweise vor Jahren
8 schon die Erkenntnis, dass, wenn ich eine türkische Familie anspreche, dass ich
9 dann geschickterweise das Familienoberhaupt anspreche, um dann auch im Grunde
10 Wirkung erzielen zu können. Es nützt also relativ wenig oder vielleicht in der Ten-
11 denz weniger, den Burschen anzusprechen, der mit 17, 18 Jahren vielleicht Dumm-
12 heiten gemacht hat im Straßenverkehr oder sonst wo, sondern es hat sich da her-
13 ausgestellt, dass es wichtig ist, die Familie anzu ... anzusprechen, weil da offenbar
14 andere Mechanismen wirken. Heute wissen wir, dass die Familie – für zum Beispiel
15 Türken – ja sehr wichtig ist und dass eben halt auch das ein starker Einfluss von dem
16 Familienoberhaupt auf die ... zum Beispiel auf die Kinder und Jugendlichen ausgeht.

17 **05:00**

18 Wenn man sich das zunutze macht, ist das nur von Vorteil, denke ich, ne?

19 **Interviewer:** Also das wäre so etwas, was Interkulturelle Kompetenz für die Polizei
20 als Betätigungsfeld wäre und Sie als vermittelbar sehen würden, diese Sache?

21 **Experte:** Ja, also ... ja, Interkulturelle Kompetenz ist ja schwer vom Begriff her. Man
22 kann es eigentlich ... also, wenn ich jetzt sage, was ist das eigentlich, könnte ich es
23 nicht und Sie wahrscheinlich auch nicht ... Und wenn man zehn Leute fragt, kriegt
24 man zehn unterschiedliche Interpretationen. Also Interkulturelle Kompetenz würde
25 ich mal so sehen als ... als Wissen von anderen Kulturen und besser umgehen mit
26 anderen Kulturen, nicht mehr in Fettnäpfchen treten, in bewusste, sondern die ver-
27 meiden und, ja, eben halt das polizeiliche Handeln so auszurichten, dass man mög-
28 lichst zum Ziel kommt. Also wir haben einen Kollegen hier, der immer sagt: „Kommuni-
29 kation ist unsere stärkste Waffe.“ Wenn ich weiß, wie ich mit den Leuten kommuni-
30 kativ umgehen kann, dann ist das schon die halbe Miete. Und insofern würde ich sa-
31 gen: Das Wissen um andere Kulturen, das Verstehen bestimmter Rituale ist einfach
32 hilfreich, um bestimmte Gefahren zu minimieren oder einfach die Lage zu lösen. So
33 würde ich das sehen.

1 **Interviewer:** In diesem Zusammenhang, wäre da Mehrsprachigkeit auch ein Aspekt,
2 den zu beachten gälte? Von Seiten der Polizei, müsste das irgendwie einfließen?

3 **Experte:** Ja, Verstehen ist immer auch natürlich stark gekoppelt mit ... mit Kennen
4 der fremden Sprachen. Also, das ist sehr hilfreich, denke ich mal. Wobei natürlich die
5 Kapazitäten begrenzt sind. Wir haben ja die Möglichkeit, dass wir jetzt Leute, hier
6 spreche ich mal wieder für ... für die Auswahlverfahren, dass wir Migranten natürlich
7 gerne nehmen, um gerade auch so ein bisschen das Spiegelbild in der Bevölkerung
8 seitens der Polizei ... ja, das da anzugleichen. Und da ist natürlich auch Mehrspra-
9 chigkeit auch von Vorteil. Aber da jetzt bewusst (Pause) ja, Maßnahmen zu ergrei-
10 fen, um das in Form von Sprachkursen umzusetzen, glaube ich, wäre nicht unbe-
11 dingt notwendig.

12 **Interviewer:** Welche Berührungspunkte hatten Sie bislang persönlich auf diesem
13 Gebiet mit interkultureller Kompetenz? Haben Sie sich mit diesem Themenkomplex
14 schon mal auseinandersetzen müssen in Ihrer dienstlichen Verwendung?

15 **Experte:** Ja, wie gesagt, da muss ich überlegen, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
16 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, als das Thema eben halt unter dem Stichwort *Fremdenfein-*
17 *dlichkeit* weiter forciert wurde. *Fremdenfeindlichkeit* war XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX Stich-
18 wort Rostock-Lichtenhagen. Da gab's ja die Vorfälle. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Ein Auf-
19 schrei durch die Republik im Grunde: Da läuft irgendwas falsch. Scheinbar ist das
20 doch nicht so, wie wir es ursprünglich eingeschätzt haben, nämlich kein ... grundsätz-
21 lich (... ? sondern spannungsgeladen? 08:12). XXXXXXXXXXXX die Seminare Frem-
22 denfeindlichkeit, die XXXXXXXXXXXX mit begleitet habe zum Teil.
23 XX
24 XX
25 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Und da XXXXXXXXX Angebote, die
26 dezentral durchgeführt wurden, aber auch zentrale Veranstaltungen. Dezentrale:
27 Man besuchte die Behörden und hat so in Veranstaltungen versucht, einfach be-
28 stimmte Probleme mit den Behörden zu besprechen, vielleicht zum Teil Hilfen ange-
29 ben, wobei das immer sehr, sehr schwierig ist. Da ist ja jede Behörde, ja, unter-
30 schiedliche belastet in Führungszeichen, hat auch unterschiedliche Erfahrungen
31 und unterschiedliche Daten. Das ist ja so. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
32 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

1 **Interviewer:** XXX
 2 XXXXXXX?

3 **Experte:** XXXXXXXXXX Fortbilder. XXXXXXXXXX dezentrale Fortbildung.

4 **Interviewer:** Okay. Gut. Dann haben Sie ja XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 5 XXXXXXXXXXXXXXX?

6 **Experte:** XXX
 7 XXX
 8 XXXXXXXXXX. Jetzt gehen wir mal weg von im Grunde genommen Türken, ich sage
 9 jetzt mal Türken für ja doch eine sehr große Gruppe, die, ja, meistens in Verbindung
 10 gebracht wird, wenn man Interkulturelle Kompetenz ... oder darauf zu sprechen
 11 kommt. Wir haben auch festgestellt, dass es auch Unterschiede beispielsweise zu
 12 den Nachbarländern im Westen gibt, Niederländer und Belgier.

13 **10:00**

14 Da gibt's (hustet) durchaus kleine kulturelle Unterschiede, die dazu führen, dass man
 15 bestimmtes polizeiliches Verhalten dies- und jenseits der Grenze wirklich sich be-
 16 wusst vergegenwärtigen muss, damit man da auch nicht ins Fettnäpfchen trifft, son-
 17 dern weiß, wie man da zum Ziel kommt. Man glaubt es kaum, aber auch da gibt's
 18 interkulturelle Unterschiede. Und das war dann so in gewisser Weise auch ein
 19 Schwerpunkt XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX im Bereich der Fortbildung.

20 **Interviewer:** Kommen wir dann jetzt in den Bereich Aus- und Fortbildung der Polizei.
 21 Welchen Gruppen speziell würden Sie aus Ihrer Erfahrung heraus bezeichnender-
 22 weise bescheinigen, dass die mit interkultureller Kompetenz auf jeden Fall ausgestat-
 23 tet sein müssen?

24 **Experte:** Jetzt innerhalb der Polizei?

25 **Interviewer:** In ... auch die Polizei, ganz genau.

26 **Experte:** (seufzt) Das ist natürlich schwer. Also zu sagen ... Also im Bereich der ...
 27 unserer originären Aufgaben sollte Interkulturelle Kompetenz vorhanden sein, also im
 28 Bereich der Strafverfolgung und der Gefahrenabwehr. Das zieht sich durch K und
 29 durch S, durch V, durch alle Abteilungen eigentlich. Das gilt auch im Bereich der
 30 Verwaltung. Natürlich (... ? Kontakte? 11:21) ... Auftreten mit Migranten beispielswei-
 31 se ist natürlich eine gewisse Interkulturelle Kompetenz gefragt. Also, endet das auch
 32 nicht bei der Polizei, sondern geht auch weiter in beispielsweise die Kreisverwaltung.

1 Da würde ich sagen, muss man so was wissen. Und die wären gut beraten zum Bei-
2 spiel bei den Ausländerbehörden, wenn es da bestimmte Informationen gibt, die man
3 da auch für die Arbeit einsetzen kann. Also, ich würde es nicht auf die Polizei be-
4 grenzen, sondern sagen durch die Bank im Bereich anderer Verwaltungen. Aber wie
5 gesagt, S, K, V sollten schon über einen Grundlevel verfügen. Also das kann ... kann
6 nur hilfreich sein in dem Fall.

7 **Interviewer:** S als Schutzpolizei, K als die Kripo, ...

8 **Experte:** Ja, genau.

9 **Interviewer:** ... V Verkehrsdienste und dergleichen. Okay. In der Aus- und Fortbil-
10 dung speziell, welche Personen sollten da oder welche Organisationseinheiten in der
11 Aus- und Fortbildung sollten da speziell dieses Themenfeld bearbeiten?

12 **Experte:** Das kann ich gar nicht so sagen, ehrlich gesagt. Also, es werden ja Ange-
13 bote gemacht für alle Polizeibeamten. Es werden Angebote gemacht zum Beispiel
14 für Führungskräfte. (Pause) Also, ich würde mich da jetzt nicht festlegen wollen.

15 **Interviewer:** Okay. Danke. Sie haben gerade schon angesprochen, dass Sie im Be-
16 reich der Fortbildung auch andere Dienststellen aufgesucht haben. Mit welchen Per-
17 sonengruppen, ganz grob skizziert, haben Sie sich da auch auseinandergesetzt? Als
18 Stichwort: Studenten Fortzubildende, Fachlehrer, Dozenten?

19 **Experte:** Also, wir haben die ... also die Behörden hatten natürlich die Möglichkeit,
20 ihre Leute zu schicken, so wie es ihnen passt. Wir haben also im Grunde genommen
21 mit der Behörde dann damals den Kontakt ausgemacht, haben eine Zeit abgespro-
22 chen und waren dann in unterschiedlichen Gruppen da. Wir waren eingebunden im
23 Rahmen der örtlichen Fortbildung. Dazu gehört immer so die Gruppe der (hustet)
24 Kolleginnen und Kollegen, die so eine Art Fortbildungswoche in der Behörde ge-
25 macht haben. Da gehörte dann Schießen/Nichtschießen dazu und eben halt auch ein
26 Teil fachliche Fortbildung und eben halt unsere Fortbildungsangebote. Wir waren in
27 der Woche dann für einen Nachmittag oder einen Tag eingeladen. Das konnte pas-
28 sieren. Die Behörden haben zum Teil auch gesagt: Wir machen da eine große Aula-
29 Veranstaltung davon, begrenzen das auf eine 2-Stunden-Veranstaltung. Also wir ha-
30 ben im Grunde genommen versucht, für die Behörden so ein individuelles Päckchen
31 vorzubereiten.

32 **Interviewer:** Das war dann Ende der 90er-Jahre oder in welchem Zeitraum war das?

- 1 **Experte:** Ja, Ende der 90er-Jahre.
- 2 **Interviewer:** Aktuell sind Sie auch noch in diesem Themenkomplex tätig?
- 3 **Experte:** (? 14:16) Ja, man kann sagen, seit fast (7?) Jahren hier.
- 4 **Interviewer:** Können Sie sich noch an Reaktionen erinnern seitens dieser Gruppen,
5 mit denen Sie dann in den Behörden konfrontiert gewesen sind? War da etwas, was
6 Sie noch im Gedächtnis haben?
- 7 **Experte:** Ja, wie gesagt, wenn es jetzt speziell um Interkulturelle Kompetenz geht,
8 und darum geht es ja ...
- 9 **Interviewer:** Ja, genau.
- 10 **Experte:** ... XXX
11 XXX XXXXXXXXXXXX XXXXX
12 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX X XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Ja, ich will jetzt
13 mal vorsichtig sein: Die Reaktionen waren nicht ... nicht immer positiv.
- 14 **15:00**
- 15 Es gab also durchaus große Vorbehalte. Beispielsweise sind die Kollegen natürlich
16 mit Zahlen vertraut, kennen die Kriminalstatistik und kennen natürlich auch aus dem
17 eigenen Erleben, also ich bin jetzt wieder ganz vorsichtig, dass grob wahrgenommen
18 wird, dass man im negativen Zusammentreffen überwiegend oder in der Tendenz mit
19 ausländischen Mitbürgern zu tun hat. Und das sagen die Kollegen oder sagten die
20 Kollegen damals auch relativ dramatisch und ehrlich, so wie ihnen das auch so pas-
21 siert ist und wie die eigene Wahrnehmung halt auch war. Und wenn man dann ver-
22 sucht, auf kulturelle Unterschiede und auch kulturelle Dinge aufmerksam zu machen,
23 wird man häufig in den Topf gesteckt: Der engagiert sich jetzt für die ... für die Min-
24 derheiten und ist gegen uns.
- 25 (Telefon klingelt. Experte telefoniert kurz)
- 26 **Interviewer:** Wir sind kurz durch das Telefonat unterbrochen worden. Sie hatten ge-
27 rade ausgeführt, dass Sie auch mitunter skeptische Reaktionen seitens der Fortzu-
28 bilden hatten, ...
- 29 **Experte:** Genau.
- 30 **Interviewer:** ... die Sie ... mit den Sie konfrontiert gewesen sind.

1 **Experte:** Ja. Das kann ich, wie gesagt, bestätigen. Also, es war schon so, dass man
2 natürlich, wenn man, ja, sich bemüht, in einem Seminar oder eine Veranstaltung
3 auch mal die Sicht der möglicherweise Migranten zu beleuchten und dann verschie-
4 dene vielleicht auch Handlungen zu erklären, die sich einfach aus der Kultur oder
5 sonst aus einem Grund ergeben, dann häufig in die Schublade gesteckt wird, dass
6 man sich zu sehr für möglicherweise diese Gruppe, ja, einsetzt und da ja, das sagen
7 die Praktiker, die praktische Erfahrung eine andere Sprache spricht. Also diese Vor-
8 würfe, die wurden auch schon ... auch schon laut, ja. Das war schon so.

9 **Interviewer:** Wenn wir die zukünftige Entwicklung der Polizei betrachten: Was glau-
10 ben Sie, gibt es an Folgen aus dem, was Sie jetzt gerade ausgeführt haben, für ...

11 (Telefon klingelt. Experte telefoniert kurz.)

12 **Ende Teil 1**

13

1 **Teil 2:**

2 **Interviewer:** Ich habe die Aufnahme angehalten. Ich hoffe, das hat funktioniert. Wir
3 haben jetzt ... zur Sicherheit sage ich noch mal die Uhrzeit: 10.20 Uhr nach meiner
4 Uhr und führen das Interview XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX fort.

5 **Experte:** Ja.

6 **Interviewer:** Ich hatte gerade die Frage gestellt nach der Ausbildungsentwicklung
7 der Polizei in der Zukunft, auf die Zukunft gerichtet. Das, was Sie gerade ausgeführt
8 haben, würde Sie das veranlassen zu prognostizieren, dass die Polizei in ihrer Aus-
9 bildung in Bezug auf Interkulturelle Kompetenz zur heutigen Zeit etwas ändern muss,
10 um in Zukunft besser da zustehen oder anders da zustehen?

11 **Experte:** Also, ich kenne genau die Ausbildungsinhalte nicht, weiß aber, dass Inter-
12 kulturelle Kompetenz mittlerweile an der Fachhochschule auch ein Themenbereich
13 ist im Bereich Soziologie. Und da würde ich sagen, wir sind auf einem guten Weg.
14 Ich wüsste nicht oder würde mir jetzt nicht anmaßen zu sagen, man muss das Curri-
15 culum noch mal umschreiben. Es wird ja was gemacht. Es ist also in die Ausbildung
16 eingeflossen und ich denke, das ist dadurch (auf dem Weg? 01:14). Ich glaube nicht,
17 dass man da jetzt ... oder zumindest weiß ich es nicht, ob man da noch eine Schippe
18 drauflegen sollte oder nicht. Ich halte das für im Augenblick für durchaus ausgewo-
19 gen.

20 **Interviewer:** Glauben Sie, dass bestimmte Grundfertigkeiten, Voraussetzungen auf
21 Seiten der Bewerber für den Polizeiberuf vorhanden sein müssen, die abgeklöpft
22 werden müssen, bevor sie mit der Ausbildung beginnen, also quasi als grundsätzli-
23 che Einstellungsvoraussetzung?

24 **Experte:** Wir haben ja einen relativ formalen Prozess. Das ist ja auch wichtig, weil
25 wir ja das Auswahlverfahren eben wirklich benutzen, messbar für alle Bewerberinnen
26 und Bewerber nach einheitlichen Kriterien. Jeder hat Zugang zu einem öffentlichen
27 Amt. Und diese Kriterien sind ja festgelegt. Das heißt, unser Auswahlverfahren lässt
28 eigentlich, was den Wechsel innerhalb des Verfahrens anbelangt, keinen Spielraum.
29 Grundsätzlich ist das Verfahren so angelegt worden, dass die für die Polizei oder für
30 die Ausübung des Polizeiberufs wichtigen Kompetenzen abgeprüft werden. Dazu
31 gehört zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit natürlich, die wird auch abgeprüft in
32 verschiedenen Tests. Und das Ganze wird ja wiederum durch Psychologen begleitet,

1 evaluiert, verändert in Teilen, angepasst. Und insofern würde ich sagen, sind wir da
2 gut aufgestellt. Also zusätzlich jetzt zu sagen, wir müssen da noch mehr machen,
3 halte ich aus jetziger Sicht für nicht erforderlich. Also da, glaube ich, sind wir gut auf-
4 gestellt.

5 **Interviewer:** Mhm.

6 **Experte:** Wenn es so wäre, müsste man ja sofort loslegen und sagen: Wir müssen
7 das Verfahren verändern. Und das ist im Augenblick nicht der Fall. Wenn Erkennt-
8 nisse vorlägen, dass da irgendwas nicht ... nicht vernünftig läuft.

9 **Interviewer:** Gut. Es muss ja nicht vernünftig sein, also das wäre ja eine Wertung,
10 sondern ganz generell aufgrund Ihrer gerade ausgeführten Beobachtungen bzw.
11 Kenntnisse aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit hier, da wäre ja die Frage, ob Sie
12 sich da in der Zukunft etwas wünschen würden oder ...

13 **Experte:** Ja. Also der Anteil der Migranten, den versuchen wir schon zu erhöhen.
14 Das heißt, wir sprechen die ja gezielt an. Werbung für (Räuspern) für diese Gruppen
15 wird ja gemacht. Wobei die Polizei, das habe ich jetzt aktuell noch vor einer Woche
16 gehört, liegt da im Vergleich zu anderen Verwaltungen schon relativ gut, was die
17 Prozentzahlen anbelangt. Aber das kann man natürlich immer noch ein bisschen
18 verbessern. Also als Spiegelbild der Gesellschaft sollte die Polizei auch dargestellt
19 sein. Das ist noch nicht eins zu eins. Und das wäre vielleicht so ein Ziel.

20 **Interviewer:** Sie sprachen die Einstellung von Migranten an als Teil auch dieser
21 Sichtweise, dass Interkulturelle Kompetenzen wichtig sind. Verstehe ich das so rich-
22 tig oder ...?

23 **Experte:** Ja. Das würde auch als einen Teil so bewerten, ja.

24 **Interviewer:** Haben Sie da zufällig Kenntnis über den prozentualen Anteil, den Sie
25 ansprachen?

26 **Experte:** 12 Prozent etwa.

27 **Interviewer:** Etwa 12 Prozent, ja, danke. Noch mal zurück auf die Eingangsfrage. Da
28 habe ich Sie gefragt nach den internationalen Polizeieinsätzen. Wenn Sie jetzt noch
29 mal die Tätigkeiten, die Aufgabenbewältigung im Inland sich vor Augen führen und
30 dagegen setzen das, was wahrscheinlich im Ausland an Kompetenzen oder Fähig-
31 keiten vorhanden sein muss:

1 **05:00**

2 Glauben Sie, dass man dort in der Vermittlung von interkultureller Kompetenz einen
3 Unterschied machen muss zwischen den normalen Auszubildenden bei der Polizei
4 und den Kompetenzen, die für einen solchen Einsatz notwendig wären?

5 **Experte:** Also, ich sage mal so: Aus der Erfahrung her würde ich vermuten, dass
6 man bei Auslandseinsätzen die Kollegen noch viel, viel mehr (hustet) schulen muss.
7 Aber im Rahmen des Auswahlverfahrens werden ja ... wird da ja noch mal eine
8 Schippe drauf gelegt, würde ich mal sagen. Man muss entsprechende Englisch-
9 kenntnisse zum Beispiel nachweisen. Aber ich kann nicht ... ich kann nicht sagen,
10 inwiefern da bei Auslandseinsätzen (Pause), ja, solche Maßnahmen noch erforder-
11 lich wären, wenn ich das richtig verstanden habe. Da habe ich auch zu wenig Ein-
12 blick.

13 **Interviewer:** Gut, okay.

14 **Experte:** Meine Information begrenzt sich auf die Berichte, die man so hört von Kol-
15 legen, die dann wieder zurückgekommen sind, die auch (? 05:57) (Erfahrungen nie-
16 derschreiben?). Das kann man ja zum Teil im Intranet auch verfolgen. Und, ja, und
17 da werden ja von ... von diversen schwierigen Situationen wird da berichtet. Und man
18 liest oder ich habe gelesen, dass da wirklich sehr viel gemacht wird in dem Bereich.
19 Aber da habe ich keinen genauen Einblick.

20 **Interviewer:** Sie haben gerade angesprochen, dass annähernd 12 Prozent Perso-
21 nenanteil mit Migrationshintergrund eingestellt wird bei der Polizei.

22 **Experte:** Ja. Ich gucke gleich noch mal genau nach der Zahl.

23 **Interviewer:** Welche Rolle könnten diese Leute, diese Personen mit Migrationshin-
24 tergrund in der Polizei spielen? Wenn Sie einfach rekapitulieren, die machen jetzt
25 ihre Ausbildung und kommen dann in die Behörden rein: Was für eine Rolle könnten
26 oder sollten sie Ihrer Meinung nach dort spielen? Ganz normale Kollegen? Multiplika-
27 toren für irgendwas? Sollten die in den Bereich Fachlehrer/Dozenten gehen? Oder
28 ganz einfach ihre Polizeikarriere in der polizeilichen Laufbahn ...

29 **Experte:** Ich sage mal, nach der eigenen Befähigung und fachlicher Leistung sollten
30 sie eingesetzt werden. Also, jeder da, wo er seine Stärken hat im Grunde. Ich würde
31 nicht ... nicht von vornherein sagen, da ist jemand jetzt Kommissaranwärter oder
32 nach bestandem Bachelor-Studium jetzt Polizeikommissar oder -kommissarin und

1 mit dem Migrantenhintergrund auch prädestiniert für die Aufgabe oder sollte das ma-
 2 chen, sondern das sollte man vielleicht dann wirklich einfach der eigenen Befähigung
 3 und fachlichen Leistung überlassen und keine ... keinen Weg vorzeichnen, Beruf vor-
 4 zeichnen.

5 (Telefon klingelt. Experte telefoniert kurz.)

6 **Interviewer:** Wir nähern uns auch dem Ende. Meine letzte Frage, die ich an Sie ha-
 7 be, ist: Hatten Sie schon Berührungspunkte mit Angehörigen der Polizei, die einen
 8 Migrationshintergrund hatten? Falls ja, konnten Sie unterschiedliche Reaktionen in
 9 Bereichen ausmachen, wo es auf Interkulturelle Kompetenzen ankam? Oder konnten
 10 Sie das nicht?

11 **Experte:** Auch da ganz ... ganz wenige. Zwei, drei, an die ich mich erinnern kann
 12 aktuell.

13 **Interviewer:** Wie lange liegen die ungefähr zurück?

14 **Experte:** Hm. (Pause) Drei Wochen, vier Wochen, so was. Also es gibt ja auch hier
 15 im Bereich, wenn ich so überlege, nicht so sehr viele Kolleginnen und Kollegen mit
 16 Migrationshintergrund. Der Kontakt liegt zurück ... XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 17 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX
 18 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 19 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Ich habe aber jetzt nicht irgendwie da bestimmte beson-
 20 dere Wahrnehmungen oder ... oder Erfahrungswerte. Das liegt bei mir jetzt vielleicht
 21 auch daran, dass ich mit dem Thema irgendwo so ein bisschen auch schon seit ...
 22 seit längerer Zeit zu tun hatte, auch wenn ich zwischenzeitlich lange Pause gemacht
 23 habe, andere Dinge jetzt auch bearbeite. Deshalb ist vielleicht eine andere ... ande-
 24 res Verständnis da unter Umständen.

25 **Interviewer:** Mhm.

26 **Experte:** Also, für mich ist das nichts Besonderes im Grunde. (lacht)

27 **Interviewer:** Also unterschiedliche Reaktionen in irgendeiner Art und Weise sind Ih-
 28 nen nicht bewusst oder können Sie nicht rekapitulieren?

29 **Experte:** Nee, im Moment nicht, da fällt mir nichts Besonderes ein. (lacht)

30 **Interviewer:** Alles klar. Gut, damit wäre ich schon mit meinen Fragen am Ende. Sie
 31 könnten jetzt noch Teile, die wir angesprochen haben und die Sie meinen, nicht tief

1 genug berührt zu haben, noch ergänzen, wenn Sie möchten, oder aber noch irgend-
2 was, an das ich noch gar nicht gedacht habe, ergänzen, wenn Sie da irgendeinen
3 Bedarf sehen?

4 **Experte:** Brauche ich nicht. Das (waren diese Fragen, nicht?)?

5 **Interviewer:** Ja. Genau.

6 **Experte:** Ich denke, das ist so weit okay.

7 **Interviewer:** Alles klar. Gut. Dann darf ich mich bedanken. Und das Interview ist
8 hiermit beendet.

9

10 **- Ende des Gesprächs -**

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

8.4 Interview 4

1

2 **Datum des Interviews: 28.10.2011, 12:50 Uhr**

3 **Dauer: 33 Minuten**

4

5 **Legende:**

6 (lacht) (weint) = nonverbale Äußerungen

7 (ironisch) (gekränkt) = Stimmung, Metasprachliches

8 ... = Satzabbruch, Gedankenabbruch, Stottern

9 aber nein = starke Betonung, laut

10 (trotzdem? 22:32) = nicht eindeutig verstandenes Wort

11 (? 12:32) = nicht verstandenes Wort

12 (Pause) = längere Pause, Zögern

13

14

15 **Interviewer:** Mein Name ist Oliver Schemmer. Ich bin Student an der Ruhr-
 16 Universität in Bochum und dort am Lehrstuhl für Kriminologie und Polizeiwissen-
 17 schaften derzeit mit meiner Masterarbeit beschäftigt. In diesem Rahmen führe ich
 18 Experteninterviews durch und bin jetzt XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 19 XX
 20 XX. Fangen wir direkt an mit der
 21 ersten Frage: Wie hat sich Ihrer Meinung nach in den letzten Jahrzehnten, wenn man
 22 als Stichwort *Migration* nimmt, Globalisierung, Europäisierung, Ihrer Meinung nach
 23 die Polizeiarbeit verändert, wenn sie sich überhaupt verändert hat?

24 **Experte:** Die Polizei hat sich natürlich verändert durch die Entwicklung der letzten
 25 Jahrzehnte. Wir hatten ja die Anwerbung der ausländischen Arbeitskräfte in den
 26 60er- und 70er-Jahren. Damals ist man sicherlich noch davon ausgegangen, dass
 27 sie irgendwann wieder in ihre Heimat zurückkehren. Das hat sich ja, wie wir mittler-
 28 weile wissen, als Irrtum herausgestellt. Die Leute sind hier geblieben, ne? Also wir
 29 haben Arbeitskräfte angeworben, und Menschen sind gekommen. Mittlerweile haben
 30 wir in der zweiten und dritten Generation, ich sage mal Menschen mit Migrationsvor-

1 geschichte hier, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, insbesondere auch in den
2 industriell geprägten Räumen. Und damit muss die Polizei sich natürlich auch ausei-
3 nandersetzen, weil, wir sind ja Polizei für die gesamte Bevölkerung in Nordrhein-
4 Westfalen. Und wir haben eben mit diesen Gruppen auch Kontakt. Die sind sowohl
5 Opfer als auch Täter, Verkehrsteilnehmer. In allen Bereichen treffen wir auf Perso-
6 nen mit Migrationsvorgeschichte.

7 **Interviewer:** Ja. Sie skizzieren da tatsächlich die Veränderung der Gesellschaft. In
8 einem auch globalen Zusammenhang gesehen, wie bewerten Sie da die internatio-
9 nalen Polizeieinsätze in diesem Zusammenhang?

10 **Experte:** Das muss man natürlich sehen im Zusammenhang der Verantwortung, die
11 Deutschland insgesamt in der internationalen Gemeinschaft hat. Deutschland als
12 eine der führenden Industrienationen muss hier sicherlich auch eine Vorreiterrolle
13 einnehmen. Und da gehört natürlich auch dazu, dass Nordrhein-Westfalen als gro-
14 ßes Bundesland in der Bundesrepublik sich dieser Verantwortung stellt. Und
15 Nordrhein-Westfalen beteiligt sich ja auch an Auslandseinsätzen mit einem doch
16 durchaus ansehnlichen Kontingent an Mitarbeitern. Alle wesentlichen Einsätze der
17 letzten Jahre sind wir mit dabei gewesen. Und ich denke mal, es ist gut und richtig
18 so, dass wir dort auch versuchen, auch unsere Kompetenz, unsere Professionalität
19 im Polizeibereich auch im internationalen Bereich mit einzubringen. Und das zeigt ja
20 die Erfahrung, dass deutsche Polizisten in den internationalen Missionen auch einen
21 sehr guten Ruf haben aufgrund der Professionalität, die wir haben. Das LAFP leistet
22 in diesem Zusammenhang ja auch Fortbildung. Und nicht nur andere Bundesländer,
23 auch andere europäische Staaten, insbesondere die Belgier und die Niederländer,
24 nutzen ja die Fortbildungsangebote, die wir als LAFP anbieten für die Auslandsmis-
25 sion.

26 **Interviewer:** Wenn wir jetzt aus dem, was Sie skizziert haben, die gesellschaftliche
27 Ebene betrachten und deren Entwicklung, was könnte da Ihrer Meinung nach für die
28 Polizei an grundsätzlichen Konsequenzen sein, die aus der Folge der Veränderun-
29 gen der Gesellschaft erwachsen? Als Stichwort vielleicht auch Interkulturelle Kompe-
30 tenz in diesem Zusammenhang und Mehrsprachigkeit.

31 **Experte:** Wir (müssen uns natürlich? 3:42) diesem Thema unter mehreren Aspekten
32 widmen. Der eine Aspekt ist sicherlich: Wenn nun Menschen mit Migrationsgeschich-
33 te zu unsere Gesellschaft gehören und wir als Polizei ich sage mal auch ein Abbild

1 der Gesellschaft sein wollen, dann müssen wir natürlich Migranten auch die Möglich-
2 keit geben, innerhalb der Polizei ich sage mal Beschäftigung zu finden, auch als Bei-
3 trag der öffentlichen Verwaltung zur Integration, dass man auch diesen Menschen
4 die Möglichkeit eröffnet, öffentliche Ämter wahrzunehmen. Dieser Verantwortung
5 stellt sich die Polizei Nordrhein-Westfalen und es werden reichlich Anstrengungen
6 unternommen, Personen mit Migrationsvorgeschichte anzuwerben für den Polizeibe-
7 ruf. In allen Polizeiwerbeflyern und -werbemaßnahmen finden Sie immer auch Hin-
8 weise darauf, dass wir Personen mit Migrationsvorgeschichte anwerben möchten.
9 Das ist schon ganz einfach bei den Fotos, die wir haben in unseren Werbeflyern, da
10 ist immer deutlich zu erkennen, dass da auch Personen dabei sind, die offenkundig
11 eine Migrationsvorgeschichte haben. Was wir nicht machen, ist, dass wir den Leuten
12 im Auswahlverfahren einen Bonus geben können. Das geht halt nicht aufgrund der
13 rechtlichen Lage. Das Grundgesetz sieht halt vor, den gleichen Zugang zu öffentli-
14 chen Ämtern. Deshalb ist es nicht, wie man es in (den Niederlanden? 04:48) zum
15 Beispiel gemacht hat, zum Beispiel für ethnische Gruppen einen Bonus zu vergeben
16 im Auswahlverfahren. Das geht in Deutschland nicht.

17 **05:00**

18 Man muss sich dann natürlich überlegen, wenn man die Leute angeworben hat,
19 wenn man sie ausgebildet hat zum Polizisten, wie man sie denn nun einsetzt. Eine
20 Überlegung ist ja mal gewesen, diese Personen – ich sage mal – schwerpunktmäßig
21 in die Brennpunkte hineinzugeben, also ich sage mal in die Dortmunder Nordstadt
22 hineinzugeben oder in die Duisburger Stadtviertel, die da besonders betroffen sind.
23 Jede Ruhrgebietstadt hat ja solche Schwerpunkte. Das scheint mir nicht der richtige
24 Weg zu sein, sondern man sollte sie eher als Normalität in den Polizeidienst einge-
25 ben und ihnen genau die gleichen Möglichkeiten des Arbeitens zu geben wie allen
26 anderen Kollegen auch, weil wir ihnen nicht zumuten sollten, dass sie aufgrund ihrer
27 Herkunft nur in diese besonderen Problembereiche hineinkommen. Die sollten die
28 gleichen Entwicklungschancen haben wie jeder. Das war ja damals die gleiche Dis-
29 kussion, die wir hatten, als auch die Frauen eingestellt wurden. Die Frauen sollten
30 erst nur ein zusätzliches Instrument sein. Aber auch da muss man gucken, dass man
31 die gleichmäßig einsetzt. Und genauso mit den Kollegen mit Migrationsvorgeschich-
32 te. Neben der Anwerbung von neuen Mitarbeitern muss man sich natürlich auch in-
33 haltlich zunehmend damit auseinandersetzen. Also wird mittlerweile in der Fach-
34 hochschule ein Wahlpflichtmodul „Interkulturelle Kompetenz im Team“ ... Weil ja

1 auch dort in den Dienstgruppen, wo man sehr eng miteinander zusammenarbeitet in
2 den Kommissariaten, in den Gruppen einer Einsatzhundertschaft, ... zukünftig auch
3 sehr eng mit Kollegen zusammenarbeiten muss, die aus unterschiedlichen Kultur-
4 kreisen kommen. Da muss man gucken, was das für unsere Organisation bedeutet.
5 Und ein weiterer Aspekt ist sicherlich auch, dass wir auch mit Personen konfrontiert
6 werden, die eine Migrationsvorgeschichte haben, als Verkehrsteilnehmer, als Opfer
7 von Straftaten, als Täter. Und dass man da auch Hintergrundwissen haben muss, um
8 ich sage mal die Denkweisen, Verhaltensweisen, die dort maßgeblich zum Ausdruck
9 gekommen sein können, richtig einschätzen zu können. Ein letzter Aspekt vielleicht
10 in dem Zusammenhang: Wir haben ja gerade die Kontaktbeamten zu islamischen
11 Einrichtungen installiert. Da gibt's ein schönes Beispiel vom PP XXXXXXXXXXXX. Ich
12 weiß nicht, ob Sie das schon kennen. Da haben wir den XXXXXXXX (typisch südlän-
13 discher Vorname) XXXXXXXX (typischer deutscher Nachname) in die Funktion rein-
14 gebracht, der jetzt mal türkisstämmig ist und auch vom äußeren Erscheinungsbild her
15 dieser Volksgruppe zuzurechnen ist. Und ich denke mal, das ist ein Erfolgsmodell,
16 das wir da in XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX installiert haben.

17 **Interviewer:** Das kannte ich tatsächlich noch nicht, nein. (lacht)

18 **Experte:** Ja, XXXXXXXX (typisch südländischer Vorname) XXXXXXXX (typischer
19 deutscher Nachname). Also er heißt XXXXXXXX (typischer deutscher Nachname)
20 und man würde nicht drauf kommen, dass er ein türkischstämmiger Kollege ist.

21 **Interviewer:** Wenn Sie es jetzt nicht gesagt hätten, hätte ich nachgefragt, ob das ...
22 (lacht)

23 **Experte:** Ja, ja. Also ein ganz toller Kollege. Also, wenn das im Rahmen Ihrer Arbeit
24 noch mal ein Thema sein könnte, mit dem mal ein Gespräch zu führen beim PP
25 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, ist sicherlich lohnenswert. Das ist ein ganz toller Kollege, der
26 in dem Zusammenhang eine ganz tolle Arbeit leistet, eben diesen Brückenschlag zu
27 den Moschee-Vereinen, religiösen Vereinen usw. herzustellen.

28 **Interviewer:** Sie haben schon die Ausbildungsentwicklung gestreift. Ich würde das
29 gerne gleich noch vertiefen. Zunächst würde ich gerne noch Fragen zu Ihren persön-
30 lichen Kontakten mit dem Themenkomplex Interkulturelle Kompetenz abfragen. Wel-
31 che Berührungspunkte hatten Sie persönlich bislang auf dem Gebiet? Haben Sie
32 sich mit dem Themenkomplex auseinandergesetzt, einmal persönlich, einmal struktu-
33 rell durch Ihre dienstliche Tätigkeit?

1 **Experte:** Ja, persönliche Kontakte gab es das erst mal eigentlich XXXXXXXX Jahre.
 2 Da haben wir ja beide eine gemeinsame Vergangenheit, wie wir eben festgestellt
 3 haben.

4 **Interviewer:** Ja.

5 **Experte:** Also XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXX auch
 6 schon Migrationshintergründe gehabt. Ich kann mich an
 7 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX türkische Staatsange-
 8 hörigkeit hatte, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX hatte. Also, dass das auch
 9 XXXXXXXXXXXX schon Thema gewesen ist. Ansonsten habe ich selber natürlich auch
 10 an XX. Das LAFP XXXXXXXXXXXX
 11 bietet ja schon seit Jahren XXXXXXXX entsprechende Fortbildungsseminare an. Und
 12 konzeptionell beschäftige ich mich natürlich damit: Ich bin XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 13 XX und da hat man natürlich auch
 14 Berührung mit interkultureller Kompetenz und Ausbildung. Das blitzt immer mal wie-
 15 der irgendwo im dreijährigen Bachelor-Studium auf.

16 **Interviewer:** Gut. Dann wenden wir uns jetzt dem Fragenkomplex zu Aus- und Fort-
 17 bildungsbereich. Die nächste Frage haben Sie im Prinzip schon vorweggenommen,
 18 mit welchen Personengruppen Sie in diesem Bereich schon Kontakt hatten.
 19 XXX
 20 XXX?

21 **10:00**

22 **Experte:** Ja, wir haben ja auch mittlerweile Lehrer mit einer Migrationsvorgeschichte.
 23 Wir XXX
 24 XXXXXXXX. (lacht) Wir haben XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 25 XXX. Ich habe
 26 selber noch Erfahrungen gemacht, dass die Polizei auch noch in ganz anderen Be-
 27 zügen da Kontakt bekommt. Ich habe bei PP XXXXXXXXXXXX gearbeitet Bei PP
 28 XXXXXXXX gab's ein Projekt *Xenia*. Da ging es darum, die Integrationsbedingungen
 29 in XXXXXXXX zu verbessern. Da war ich als Vertreter der Polizei und habe dann
 30 da ... also ein kommunales Projekt, das europäische Bezüge hatte. Es gab eine För-
 31 derung der Europäischen Union. Damals ein Projekt mit den Niederlanden zusam-
 32 men. Da haben wir uns darum bemüht, die Migrationsbedingungen insbesondere für
 33 Russlanddeutsche in XXXXXXXX zu verbessern. Also, auch da gibt's immer

1 wieder Berührungspunkte, weil Polizei ja auch im Zusammenspiel mit anderen Ak-
2 teuren immer wieder ein gern gefragter Partner ist und die Kompetenz der Polizei
3 auch gern mit eingebaut wird auch von anderen Akteuren.

4 **Interviewer:** In diesen, Ihren persönlichen Interaktionen, können Sie da unterschied-
5 liche Reaktionen ausmachen, wenn Sie mit Personen mit Migrationshintergrund zu
6 tun haben und solchen ohne Migrationshintergrund, wenn es um das Thema, *Inter-*
7 *kulturelle Kompetenzen* geht?

8 **Experte:** Also, organisationsintern habe ich da keine Unterschiede festgestellt, weil –
9 die Leute, die in der Polizei sage ich mal – beschäftigt sind, die hier ihre Heimat ge-
10 funden haben, sind meistens sehr, sehr gut integriert. In aller Regel sind sie assimii-
11 liert, also, dass sie von ihrem Verhalten, von ihrer Kultur sich kaum noch von dem
12 unterscheiden, was man in einheimischen deutschen Kreisen erwartet. Und es fällt
13 Ihnen dann dienstlich in dem Umgang, den ich bislang gehabt habe, nicht auf.

14 **Interviewer:** Wie sehen Sie die zukünftige Ausbildungsentwicklung der Polizei bezo-
15 gen auf Interkulturelle Kompetenz? Wenn man das, was Sie jetzt gerade alles skiz-
16 ziert haben, überdenkt, kommen Sie dann dazu, für die Zukunft etwas anderes zu
17 sehen, worauf die Polizei reagieren müsste, als es heute ist, oder ist man im Moment
18 so gut aufgestellt, dass es so weitergeht wie bisher? Können Sie in der praktischen
19 Ausbildung mit den Bachelor-Studenten vielleicht etwas anmerken, wo Sie sagen,
20 das wäre etwas, da müssten wir vielleicht noch genauer, intensiver hingehen und
21 trainieren?

22 **Experte:** Also, ich glaube, dass Polizei insgesamt sich mit dem Thema Migration be-
23 schäftigen muss, weil es, glaube ich, ein paar Probleme gibt, die uns in den nächsten
24 Jahren noch sehr stark beschäftigen werden. Ich sage einmal mal, dass Personen
25 mit Migrationsvorgeschichte, ich sage mal insbesondere aus dem türkischen Umfeld,
26 häufig schlechtere Schulabschlüsse machen, auf dem ersten Arbeitsmarkt schlechter
27 zu vermitteln sind mit aller sozialen Problematik, die da dran hängt, die sich letztend-
28 lich auch irgendwo in Straftaten niederschlagen kann. Damit muss Polizei umgehen
29 können. Es gibt ein paar Phänomene, Gewalt gegen Polizeibeamte, was momentan
30 sehr stark diskutiert wird, was unter anderem auch aus dieser sozialen Problemlage
31 herauskommen kann. Auch damit muss Polizei sich auseinandersetzen. Ob der rich-
32 tige Ort, um sich damit auseinanderzusetzen, die Bachelor-Ausbildung ist, da bin ich
33 sehr zweifelnd. Die Bachelor-Ausbildung dauert nur drei Jahre. Sie ist sehr kurz und

1 es sind vielfältige Inhalte, die dort vermittelt werden, die ein Polizeibeamter können
2 muss. Wir sind zurzeit ja gerade dabei, den Bachelor-Studiengang zu reformieren.
3 Wir haben in diesem Zusammenhang alle Inhalte uns noch mal angeguckt, neu be-
4 wertet, sind mit dem Vorsatz angetreten, inhaltlich zu entfrachten, so dass wir in der
5 Bachelor-Ausbildung nicht darüber reden, neue Inhalte hineinzunehmen, sondern
6 eher Inhalte herauszunehmen. Es gibt im Moment einige wenige Inhalte, die sich mit
7 interkultureller Kompetenz beschäftigen. Die werden wir sicherlich erhalten, aber
8 nicht ausbauen können. So dass das hinterher eher ein Thema für die Fortbildung
9 ist. Also, die Ausbildung kann sicherlich, ich sage mal, eine Basis, ein Fundament
10 setzen, wo aber später durch Fortbildung aufgesetzt werden muss.

11 **Interviewer:** Was Sie gerade beschrieben haben, gilt das mehr für die fachtheoreti-
12 sche Vermittlung an der Fachhochschule für die Bachelor-Studentinnen und -
13 Studenten und/oder auch für die praktisch orientierte Ausbildung, die Sie ja hier in (?
14 14:45) betreiben?

15 **Experte:** Also es gilt im Wesentlichen für die theoretische Ausbildung an der Fach-
16 hochschule. Dort gibt's auch praktische Anteile, das so genannte „Training *Soziale*
17 *Kompetenz*“. Und da gibt's dann auch: Im Training im LAFP ist Interkulturelle Kompe-
18 tenz im Moment, kann man sagen, eigentlich nicht verankert.

19 **15:00**

20 Es gibt ganz rudimentär Elemente, dass im Bereich der Kriminalitätsbearbeitung eine
21 Vernehmung in Englisch durchgeführt wird. Und was noch genau abgeprüft werden
22 muss: Es könnte sein, dass auch eine Verkehrskontrolle in englischer Sprache hier
23 geübt wird. Weitere Elemente, wo Interkulturelle Kompetenz aufblitzt, gibt's im Trai-
24 ning zurzeit nicht. Und ich sehe auch keine Möglichkeit, bei den knappen Zeitres-
25 sourcen, die zur Verfügung stehen, das auszubauen.

26 **Interviewer:** Sie haben vorhin schon anklingen lassen, dass Personen mit Migra-
27 tionshintergrund eingestellt werden schon seit geraumer Zeit, und haben auch dort
28 Probleme mit vorhandenen schulischen Zertifikaten seitens dieser Personengruppe
29 beschrieben. Um jetzt mal die andere Seite zu beleuchten: Die Personen, die keinen
30 Migrationshintergrund haben, welche Grundfertigkeiten oder Voraussetzungen wür-
31 den Sie sich wünschen bei Personen ohne Migrationshintergrund zu sehen, die den
32 Polizeiberuf anstreben?

1 **Experte:** Ich glaube, wir haben ein sehr gutes Profil, das wir anlegen bei der Aus-
2 wahl der Bewerber für den Polizeiberuf. Und ich glaube, die Kompetenzen, die wir
3 dort von den Bewerbern erwarten, beinhalten das eigentlich mit. Wir sind ja auch
4 mittlerweile dahin gegangen, dass wir nur noch für den gehobenen Dienst ausbilden.
5 Wir haben nur noch Leute, die wenigstens einen Fachhochschulabschluss ... äh
6 Fachhochschulreife haben, bevor sie zu uns hinkommen. In aller Regel hat man Abi-
7 tur. Und ich glaube, dass man dadurch Schüler für die Polizei anwerben kann, die
8 insgesamt schon eine größere Flexibilität, eine größere Offenheit mitbringen. Und
9 dass es ist von daher, glaube ich, sich von alleine ergeben wird, dass man auch mit
10 solchen Phänomenen wie Migration, Einwanderung usw. innerhalb der Polizei vorur-
11 teilsfreier umgehen kann und da flexibel mit umgehen kann, offen mit umgehen kann
12 und das Ganze tatsächlich auch als Chance sehen kann und nicht nur als Risiko. Ich
13 glaube, Polizei ist da sehr gut aufgestellt, insbesondere auch dadurch, dass wir jetzt
14 nur noch für den gehobenen Dienst ausbilden.

15 **Interviewer:** Das sind dann die generellen Voraussetzungen, die für alle gelten.
16 Würde es da Ihrer Meinung nach noch mal Sinn machen zu unterscheiden zwischen
17 den Personen, Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund
18 oder wäre das ganzheitlich zu betrachten?

19 **Experte:** Das sehe ich eigentlich ganzheitlich. Also, das Profil, was wir anlegen, ist
20 eben nicht unterschiedlich für die einzelnen Personengruppen. Und ich sage mal:
21 Gibt's eine Flexibilität, eine Offenheit, ein Bekenntnis zu den demokratischen Werten,
22 der demokratischer Grundordnung? Das würden wir natürlich von allen Bewerbern
23 erwarten, egal mit welchem Hintergrund sie zu uns hinkommen. Deshalb haben wir
24 hinterher auch Leute, die wir hier ausbilden und auch in der Organisation beschäfti-
25 gen, die im weitesten Sinne sehr gut integriert sind, die in aller Regel assimiliert sind,
26 so dass es diese Probleme dort eigentlich nicht gibt.

27 **Interviewer:** Wenn wir dann jetzt noch mal kurz den Spezialfall internationale Poli-
28 zeieinsätze mit betrachten: Glauben Sie, dass es in der Vermittlung für Interkulturelle
29 Kompetenzen einen methodisch-didaktischen Unterschied geben muss in der Ver-
30 mittlung für die normalen inländischen Polizeitätigkeiten, die es zu bewältigen gilt,
31 und denen, die im Ausland benötigt würden in solchen internationalen Einsätzen?

32 **Experte:** Puh. Also methodisch-didaktisch bezeichnet ja die Art und Weise, wie In-
33 halte vermittelt werden.

1 **Interviewer:** Ja.

2 **Experte:** Ohne es jetzt genau zu wissen, gehe ich mal davon aus, dass die Ausbil-
3 dung in dem Dezernat in Brühl, das auch für Auslandseinsätze vorbereitet, ... schon
4 anders und intensiver geübt und auch trainiert wird, als das sonst möglich ist. Die
5 Fortbildungsangebote, die wir haben, sind meist nur über wenige Tage angelegt. Und
6 da geht es im Wesentlichen darum, theoretisches Wissen zu vermitteln zum Beispiel
7 über den Islam. Während es bei der Fortbildung für die Auslandseinsätze mehr da-
8 rum geht, auch mit Rollenspielen zum Beispiel Situationen, auf die man stoßen könn-
9 te, zu trainieren und sich darauf einzustellen. Ich sage mal, gewalttätige Demonstra-
10 tionen in Krisengebieten usw., die sicherlich anders zu handhaben sind als die De-
11 monstrationen, wie wir sie hier aus Deutschland kennen. Und ich sage mal, die Leute
12 dort haben ein anderes Auftreten, emotional vielleicht viel stärker beteiligt, als wir das
13 so kennen. Und von daher macht es, glaube ich, Sinn, dass in dem Bereich sehr viel
14 trainiert wird, also bei den Kollegen, die in die Auslandseinsätze gehen, weil die auch
15 auf völlig andere Kulturen dort stoßen, wo man sich darauf einstellen muss, damit
16 man auch Eskalation usw. verhindern kann. Während wir es, glaube ich, von der
17 Zeitressource her nicht schaffen können, sage ich mal, solche Trainings auch für den
18 Großteil der Kollegen anzubieten, die innerhalb von Nordrhein-Westfalen tätig wer-
19 den.

20 **20:00**

21 **Interviewer:** Bei der Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund, welche
22 Rolle könnten oder sollten diese Personen in der Polizei übernehmen? Wäre da ein
23 Unterschied zu machen in ihrer beruflichen Tätigkeit? Oder könnten sie irgendein
24 Spezialwissen mit einbringen, was sich in ihrer Tätigkeit niederschlagen würde?

25 **Experte:** Das sehe ich sehr ... sehr gespalten. Also einerseits bringen diese Leute
26 natürlich Kompetenzen mit, die auch für den hiesigen Bereichen – ich sage mal –
27 sehr nützlich sein können. Ich habe ja eben das Beispiel gebracht von dem XXXXX
28 XXXXXXXX XXXXXXXXX, ein türkischstämmiger Kollege, der auch vom äußeren Er-
29 scheinungsbild dem ganz klar zuzuordnen ist, der in XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXX
30 XXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Das ist sicherlich für die Organisation – ich sage
31 mal – sehr gut. Für den Kollegen ist es in dem Fall, glaube ich, auch unkritisch. Wo-
32 bei man aufpassen muss, der Kollege verkehrt auch privat in diesen Kreisen, dass
33 da zu keinen Konflikten kommt zwischen der dienstlichen und der privaten Sphäre

1 kommt, die er hinterher nicht mehr händeln kann. Also seitens der Vorgesetzten
2 muss man sehr genau aufpassen, was mit diesen Kollegen dann im Umfeld, privaten
3 Umfeld auch passiert. Vom Grundsatz her würde ich sagen, die Kollegen mit Migra-
4 tionshintergrund sollten genauso eingesetzt werden wie alle anderen Beamten auch.
5 Ich glaube, es wäre aus Fürsorgesicht nicht okay, wenn man sie jetzt vorrangig in
6 sozialen Brennpunkten einsetzen würde, wo es mit Migranten besondere Probleme
7 geben würde. Ich denke mal, das sind in aller Regel auch die hoch belasteten Berei-
8 che innerhalb der Polizei. Und da muss man den Kollegen auch die Möglichkeit ge-
9 ben – ich sage mal – sich auch beruflich zu verändern und in weniger belastete Be-
10 reiche hineinzukommen. Ich glaube, es wäre nicht gut, diese Kollegen auf das Prob-
11 lem mit Migranten zu verengen. Also, man sollte sie ganz normal einsetzen, und die
12 Kompetenz innerhalb der Polizeibehörden ist breit verteilt in der Hoffnung, dann die
13 Kompetenz auch an Bord zu haben, wenn sie benötigt wird. Ich denke mal, durch
14 vermehrte Anwerbung von Kollegen mit Migrationsvorgeschichte werden zukünftig in
15 jeder Dienstgruppe ein, zwei Kollegen vorhanden sein, die die entsprechende Kom-
16 petenz dort mit einbringen können. Also ich würde sie nicht speziell in sozialen
17 Brennpunkten einsetzen wollen.

18 **Interviewer:** Sie haben gerade angesprochen, dass die Bachelor-Ausbildung, das
19 Bachelor-Studium evaluiert worden ist oder auch noch dabei ist, evaluiert zu werden,
20 und Inhalte hinausgenommen werden. Vor diesem Hintergrund, wenn Sie sich jetzt
21 die zukünftige Aus- und Fortbildung vorstellen, was glauben Sie, sollte ... nicht was
22 könnte, sondern was sollte Ihrer Meinung nach dort mit einfließen, wenn Sie an
23 Interkulturelle Kompetenz denken?

24 **Experte:** Also in der Bachelor-Ausbildung wird es das ja weiterhin geben mit
25 Schwerpunkt an der Fachhochschule. Man wird dort von verschiedenen Aspekten
26 das Ganze beleuchten. Es wird das Training *soziale Kompetenzen* geben zur inter-
27 kulturellen Kompetenz, wo man sich – ich sage mal – auch mit dem Islam auseinan-
28 dersetzt. Was bedeutet das denn? Wie funktioniert es überhaupt? Wie ist die Ge-
29 schichte dieser Leute? Man wird sich auch damit auseinandersetzen an der Fach-
30 hochschule: Was bedeutet es denn innerhalb der Organisation der Polizei? Weil es
31 auch da zunehmend ein Thema wird. Und auf dieses Fundament, was da gesetzt
32 worden ist, muss dann die Fortbildung aufsetzen. Wir wollen ja Fortbildung und Aus-
33 bildung miteinander enger miteinander verzahnen. Das ist auch eines der Ziele des
34 Reformprozesses. Und hier im LAFP achten wir zurzeit sehr genau darauf, wie sich

1 Inhalte, wie sich die Bachelor-Ausbildung verändert. Seitens unserer Fachabteilung,
2 das ist bei uns die Abteilung 3 im Hause, wird genau geschaut, ob dann unsere An-
3 gebote, die wir in der Fortbildung anbieten, passgenau auf das Aufsatteln, was in der
4 Bachelor-Ausbildung als Fundament gesetzt wird, also dass man da ein durchgängi-
5 ges Aus- und Fortbildungssystem hat. Also, da sind wir zurzeit dran und ich glaube,
6 der Weg, auf dem wir da sind, der ist schon richtig.

7 **Interviewer:** Sie haben es gerade angesprochen: Fachbereich 3, der sich mit der
8 Evaluation beschäftigt.

9 **Experte:** Nee, nee, der Fachbereich 3 ist der Fachbereich bei uns im LAFP, der die
10 Interkulturelle Kompetenz zu seinen Aufgaben hat. Die Evaluation des Bachelor-
11 Studiengangs läuft in der Federführung der Fachhochschule. Die Fachhochschule ist
12 für den Bachelor-Studiengang insgesamt zuständig über alle drei Ausbildungsträger,
13 also Fachhochschule, LAFP und die Behörden hinweg. Es gibt eigene Evaluationen
14 der Trainings hier im LAFP. Jedes Modul ist hier evaluiert worden. Da haben wir
15 reichliche Erkenntnisse drüber, über die Probleme und auch die guten Aspekte des
16 Trainings hier im Hause. Aber die Evaluation an sich wird von der Fachhochschule in
17 der Federführung gemacht. Die haben dafür ein eigenes Dezernat.

18 **25:00**

19 **Interviewer:** Und hier die Evaluation der praktischen Ausbildung seitens des LAFP?

20 **Experte:** Fließt da mit ein.

21 **Interviewer:** Also auch durch die Fachhochschule oder durch die eigene Dienststel-
22 le?

23 **Experte:** Genau, es gibt an der Fachhochschule ein Dezernat, das für die Evaluation
24 zuständig ist. Das muss auch so sein. Alle Bachelor-Studiengänge, also Bachelor-
25 und Master-Studiengänge haben ja als Voraussetzung, dass ein Qualitätssiche-
26 rungssystem implementiert ist. Und das muss an der Hochschule implementiert sein.
27 Dafür gibt's ein eigenes Dezernat an der Fachhochschule. Die haben einen Arbeits-
28 kreis (Qualitätszirkel?). Und da sitzt auch das LAFP drin. Und in diesem Arbeitskreis
29 Qualität werden die ganzen Evaluationsmaßnahmen abgesprochen. Das heißt, die
30 Evaluation, die wir hier im LAFP zu den Trainings durchführen, sind im Gesamtsys-
31 tem der Evaluation durch die Fachhochschule zu sehen. Das ist ein Element der
32 Evaluation, die im Wesentlichen an der Fachhochschule stattfindet.

1 **Interviewer:** Haben Sie vielen Dank für die Ausführungen.

2 **Experte:** Bitte.

3 **Interviewer:** Ich wäre für meinen Teil am Ende. Wenn Sie wünschen oder wenn Sie
4 Anmerkungen haben, irgendwelche Themenkomplexe nicht ausführlich genug ange-
5 sprochen genug worden sind oder Sie andere Ergänzungen haben, dann sehr gerne.

6 **Experte:** Vielleicht noch einen Aspekt dazu, (Pause) den ich im Moment noch nicht
7 so angesprochen habe, der auf die Polizei, glaube ich, auch einen wesentlichen Ein-
8 fluss hat. Das ist die zunehmende internationale Zusammenarbeit innerhalb von Eu-
9 ropa. Durch den Schengen-Raum sind die Grenzen für die Bürger so gut wie nicht
10 mehr spürbar. Die Kriminalität macht an den Grenzen nicht halt. Und wir werden uns
11 darauf einstellen müssen, zukünftig mehr als wir es noch zurzeit machen auch mit
12 den anderen Partnern im europäischen Ausland, gemeinsam in Projekten, in Kom-
13 missionen oder anderen Strukturen an Kriminalitätsphänomenen zu arbeiten. Da ge-
14 hören dazu, wenn ich mir angucke, welche Verträge wir jetzt haben, der deutsch-
15 niederländische Vertrag, der doch weitreichende Möglichkeiten gibt, dass auch deut-
16 sche Kollegen in den Niederlanden tätig werden und umgekehrt. Der *Römer-Vertrag*,
17 der auch weitergehende Möglichkeiten eröffnet. Und das sind ganz neue Perspekti-
18 ven für die Polizei. Und ich denke mal, da müssen wir durch Fortbildung noch deut-
19 lich mehr aufsatteln, weil diese Verträge bei allen Möglichkeiten, die sie einem bie-
20 ten, im Detail auch sehr kompliziert sind und ich im Moment feststelle, dass es in der
21 Rechtsanwendung doch häufig Probleme gibt. Der Klassiker ist zum Beispiel: Es wird
22 ... gibt eine Verfolgungsfahrt, es gibt die Nacheile in die Niederlande hinein. Der Tat-
23 verdächtige wird gestellt und wird sofort wieder mitgenommen nach Deutschland.
24 Das ist natürlich rechtswidrig, ist aber ein Klassiker, der immer wieder vorkommt.
25 (lacht) Und ich sage mal, da ist, glaube ich, Fortbildung insbesondere im Grenzge-
26 biet, wo solche Fälle halt häufiger vorkommen, dringend geboten, dass man sich da
27 mehr drauf einstellt. Das Gleiche betrifft natürlich die Kommissariate, die Kommissa-
28 riate, die mit grenzüberschreitender Kriminalität zu tun haben. Der Wohnungseinbre-
29 cher aus den Niederlanden, der bei uns tätig wird, und umgekehrt. Auch da müssen
30 sich neue Strukturen ergeben der Zusammenarbeit. Weil, die Grenzen sind wegge-
31 fallen und das muss es jetzt auch (? 28:08) für die Polizei geben. Und da haben wir,
32 glaube ich, noch erheblichen Nachholbedarf.

1 **Interviewer:** Das eine, was Sie da ansprechen, ist der rechtliche Aspekte und die
2 Zusammenarbeit der Kollegenschaft über die Ländergrenzen hinweg. Wäre da auch
3 noch ein Bereich zu sehen, der die Interkulturelle Kompetenz dann genau in diesem
4 Bereich der Zusammenarbeit beträfe, so dass Kollegen auch dort vielleicht Fortbil-
5 dung erfahren müssten, wenn es über ...

6 **Experte:** Ja. Ja, auf jeden Fall. Ich sage mal, die europäischen Ausländer, die uns
7 am nächsten liegen in Nordrhein-Westfalen, das sind halt Niederländer und Belgier.
8 Und die niederländischen Kollegen haben schon eine andere Kultur als wir. Das
9 kann man schon spüren. Und wenn man als deutscher Polizist mit denen zusam-
10 menarbeitet, dann muss man auch darum wissen um die Unterschiede und Gemein-
11 samkeiten, damit das auch einigermaßen funktioniert. Ich erlebe das ja immer selber,
12 dass Niederländer – ich sage mal – viel zupackender sind, viel eher mal ein Projekt
13 angreifen, auch eher mal riskieren, dass etwas schief geht, während man in Deutsch-
14 land immer sehr vorsichtig ist, es muss immer alles durchdacht sein und es dauert
15 dadurch immer alles fürchterlich lange. Während Niederländer immer zupacken wol-
16 len. Und das schafft dann manchmal schon so Probleme, ne? So ein so ein Beispiel,
17 wo die Niederländer gerne irgendwas schon machen wollen und die Deutschen im-
18 mer so ein bisschen auf die Bremse treten und sagen: Ach, da müssen wir noch mal
19 drüber nachdenken, müssen wir noch mal überlegen, müssen wir uns noch mit ande-
20 ren abstimmen. Und solche Sachen muss man einfach wissen.

21 **Interviewer:** Im Prinzip ist das ein neuer Aspekt, den wir hier so noch gar nicht an-
22 gesprochen haben. Deswegen möchte ich ganz gern die Frage, die ich schon gestellt
23 habe vor diesem Aspekt, noch mal stellen, was Sie sich vorstellen, wünschen könn-
24 ten, für Weiter- und Fortbildungen als auch Ausbildungen in der Polizei? Wenn Sie
25 das auch jetzt bedenken.

26 **30:00**

27 **Experte:** Ich denke mal, wichtig sind diese Fortbildungen über die internationalen
28 Verträge, die es dort gibt, die rechtlichen Möglichkeiten. Natürlich gekoppelt auch mit
29 interkultureller Kompetenz, was die Zusammenarbeit angeht. Wir sind im Moment
30 gerade dabei, im Reformprozess der Bachelor-Ausbildung darüber nachzudenken,
31 die Internationalisierung, die in Bachelor-Studiengängen ja gewünscht ist, auch in die
32 Polizei-Ausbildung hineinzukriegen. Die Fachhochschulenausbildung für die öffentli-
33 che Verwaltung, also wo die Polizisten ausgebildet werden, ist im Moment noch nicht

1 international ausgerichtet. Also das unterscheidet uns ja von anderen Bachelor-
2 Studiengängen. Ich habe jetzt gerade ... bin mehrfach initiativ geworden, um dort mit
3 Niederländern, weil sie uns halt möglichst nahe liegen, versuchen, das hinzukriegen,
4 dass auch *Credit Points* in den Niederlanden an dortigen Akademien erworben wer-
5 den können, die dann auch hier bei uns für unseren Bachelor-Studiengang anerkannt
6 werden. Da sind wir aber noch relativ neu in der Diskussion. Ich weiß von den Nie-
7 derländern, da wird das sehr stark forciert. Das ist das, was ich eben gerade schon
8 gesagt habe: Da ist man zupackender, da will man das gerne umsetzen. Und auf
9 niederländischer Seite ist man ein bisschen irritiert darüber, wie lange so was in
10 Deutschland braucht. Ich habe das jetzt vor kurzem auch eingebracht an der Fach-
11 hochschule in die entsprechenden Gremien, die sich mit dem Reformprozess ausei-
12 nandersetzen. Da müssen wir mal gucken, in welcher Art und Weise man das orga-
13 nisiert, ne? Aber auch das wäre natürlich ein Aspekt der Internationalisierung und
14 auch der internationalen Kompetenz, ne? Also dass man tatsächlich Credit Points
15 auch im Ausland erwerben kann. Dass wir mit den Niederländern ... müsse wir gu-
16 cken, wie wir das hinkriegen können. Da gibt's auch schon einen Optionalbereich an
17 der RUB Ich weiß nicht, ob Sie das kennen. Optionalbereich an der RUB. Also so
18 was Ähnliches könnte ich mir auch vorstellen für unsere Bachelor-Ausbildung. (lacht)

19 **Interviewer:** Okay. Das ist sehr gut. Ja. Haben Sie sonst noch Ergänzungen?

20 **Experte:** Nee, so ad hoc fällt mir jetzt nichts mehr ein. (lacht)

21 **Interviewer:** Okay. Das war schon sehr allumfassend. Dann ist das Interview hiermit
22 beendet. Haben Sie vielen Dank. Mit Ihrer Genehmigung habe ich dieses Gespräch
23 aufgezeichnet.

24 **Experte:** Das ist okay, ja.

25 **Interviewer:** Dankeschön.

26 **- Ende des Gesprächs -**

27

28

8.5 Interview 5

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29

Datum des Interviews: 15.11.2011, 10:05 Uhr

Dauer: 78 Minuten

Legende:

- (lacht) (weint) = nonverbale Äußerungen
- (ironisch) (gekränkt) = Stimmung, Metasprachliches
- ... = Satzabbruch, Gedankenabbruch, Stottern
- aber nein = starke Betonung, laut
- (trotzdem? 22:32) = nicht eindeutig verstandenes Wort
- (? 12:32) = nicht verstandenes Wort
- (Pause) = längere Pause, Zögern
- XXXXXXXXXX = Anonymisierung zwecks Datenschutz

Interviewer: Mein Name ist Oliver Schemmer. Ich bin Student der Ruhr-Universität in Bochum im Masterstudiengang für Kriminologie und Polizeiwissenschaft. Ich bin jetzt
 XX
 XX und unterhalte mich mit
 XX
 XX.
 XX
 XXXXXXXXXXXXXXXX.

Experte: Also XX
 XX.

Interviewer: Danke. Das Interview wird natürlich anonymisiert und
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX unkenntlich gemacht. Mit Ihrer Genehmigung
 wird das Gespräch aufgezeichnet. Ist das für Sie in Ordnung?

- 1 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX, ja.
- 2 **Interviewer:** Danke. Gut, dann fangen wir auch direkt an mit dem Experteninterview.
- 3 Wie hat sich Ihrer Meinung nach in den letzten Jahrzehnten die Arbeit der Polizei in
- 4 der Gesellschaft verändert? Denken Sie da auch ruhig an Ein- und Zuwanderung
- 5 oder Europäisierung und Globalisierung.
- 6 **Experte:** Ich denke, dass sich die ... sowohl die Einwanderung als auch die Europäi-
- 7 sierung oder Globalisierung auf die Arbeit auswirkt. Die Globalisierung, XXXXXXXXX
- 8 XXX die
- 9 Reisemöglichkeiten letzten Endes XXXXXXXXX – der Nachrichtenfluss, der Informa-
- 10 tionsfluss innerhalb zwischen den Ländern, zwischen Einzelnen betrifft, hat sich ja
- 11 völlig verändert. Das, was ... XXXXXXXXX so Einsatzlagen zu größeren Wirt-
- 12 schaftsgipfeln oder Ähnliches betrifft, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX was an Klientel auf-
- 13 läuft, nicht mehr nur Deutsche, sondern letzten Endes ja auch weit über die deut-
- 14 schen Grenzen hinaus anreisende Täter oder auch Bürger, die XXXXXXXXXXXX ...
- 15 entweder demonstrieren wollen oder aber auch über ihre Landesgrenzen hinaus da-
- 16 für interessieren, was in anderen Ländern passiert. (Räuspern) Das haben Sie halt
- 17 mit unterschiedlichen Themen, die jetzt hier bewegt werden, nehmen Sie mal Anti-
- 18 Atomkraft, da sehen Sie mal spätestens dann, wenn in Gorleben wieder was passiert
- 19 oder Ähnliches, dann kommen auch aus den Nachbarländern XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- 20 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, aus Polen Interessenten, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ...
- 21 XXX das Gegenteil be-
- 22 merken. So, dann fahren die Deutschen dahin, um sich ... um denen zu zeigen, wie
- 23 man dagegen demonstrieren kann. Die unterstützen hier den Widerstand gegen Gor-
- 24 leben. Also von daher, ja, Öffnungen von Grenzen und Ähnliches hat natürlich vieles
- 25 bewirkt. Auch die Europäisierung, also, wie viele Staaten früher dazu gehörten und
- 26 welche ... welche Osterweiterung wir da zurzeit haben, das ist ja enorm, in welche
- 27 Länder, ja, man mittlerweile ohne Visum und ohne Ähnliches reisen kann, was vor
- 28 Jahrzehnten gar nicht denkbar war, ja? Auch die ideologisch völlig anders ausgerich-
- 29 tet waren, die sich aber doch deutlich mehr jetzt weg vom Sozialismus hin auch zur
- 30 Marktwirtschaft oder ganz anderen Dingen entwickeln. Das hat so viele Facetten, ich
- 31 weiß gar nicht, da können Sie anfangen, wo Sie möchten, (lacht) da können Sie je-
- 32 weils eine Stunde drüber erzählen. Also ich persönlich bin in der Schule schon, in der
- 33 Grundschule ich glaube, mit acht Ausländern in der Schule gewesen. XXXXXXXXX
- 34 XXXXX. XXX

1 XXXXX. Das waren Italiener, das waren Türken. Ich glaube, einen Palästinenser hat-
 2 ten wir damals. Aber wie der dahin gekommen ist, muss ich ehrlich sagen, habe ich
 3 keine Ahnung. Das ist schon was Ungewöhnliches gewesen. Aber es war völlig un-
 4 problematisch, auch in der Grundschule mit denen ganz normal nachmittags zu spie-
 5 len und was zu tun. Also das, was im Nachhinein so entstanden ist, wo man alles
 6 sagt, so viele Ausländer in der Klasse: Ich habe das damals schon als ganz positiv
 7 erlebt. Ich glaube, ich habe zum allerersten Mal damals eine ... eine Paprika XXXXX
 8 XXXXXXXX im Garten gesehen. Also ich kannte das vorher nur aus dem Laden. Von
 9 daher gibt's da schon Dinge, die jetzt völlig außerhalb von der Polizei sind, also die
 10 ... wo ich sage: Das hat sich geändert. Ich sehe die heute alle noch wieder. Einige
 11 sind zurück in die Türkei gegangen, aber viele sind dageblieben und leben hier ganz
 12 normal mit drin. Und um jetzt noch mal auf die Polizei vielleicht zurückzukommen, so
 13 sollte es ja ursprünglich eigentlich sein, die Frage. (lacht) Da glaube ich schon, dass
 14 man einen höheren Anteil an ... an Personen hat, mit denen man umgehen muss,
 15 aus völlig unterschiedlichen Nationen mit völlig unterschiedlichem kulturellen Hinter-
 16 grund und natürlich unterschiedlichen Sprachen, was alles dazu gehört, ne? So. Und
 17 natürlich, wenn die irgendwo wohnen, ist das die Frage, was bilden die für ein Mili-
 18 eu? Bilden die eines? Sind die eher Einzelgänger? XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 19 XX
 20 XXXXXXXX.

21 **05:00**

22 Das ändert natürlich die Arbeit der Polizei, weil, dann müssen Sie natürlich gucken,
 23 wie gehe ich damit um. Was insofern die Arbeit nicht ändert, weil, das was wir an
 24 Maßnahmen zu tätigen haben, haben wir überall zu tätigen, egal ob das jetzt Aus-
 25 länder sind oder nicht oder Migranten XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

26 **Interviewer:** Das geht dann schon in die Richtung der nächsten Frage rein: Gibt es
 27 Ihrer Meinung nach für die Polizei grundsätzlich zu bedenkende Konsequenzen als
 28 Folge aus den vorgenannten Veränderungen?

29 **Experte:** Ja. Also, Sie haben natürlich und dafür sind Sie XXXXXXXX XXXXXXXXXXXX
 30 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX an der richtigen ... XXXX XXXXXXXX
 31 XXXXXXXX XXXXXXXXXXXX ein Werbe- und Auswahldezernat und das wirkt sich zum
 32 einen aus ... Also, wenn Sie die Leute integrieren wollen in eine Gesellschaft, dann
 33 müssen sie am gesamten gesellschaftlichen Leben teilnehmen, XXXXXXXXXXXX

1 XXXX. So, und das bedingt insbesondere natürlich eine Teilhabe am öffentlichen
 2 Dienst. Und da ganz besonders auch der Polizei. Also das, was (Räuspern) wir viel-
 3 fach festgestellt haben, ist, dass von ... von außen sichtbar sein muss: Ich habe Vor-
 4 bilder an der und der Stelle, an denen kann ich mich orientieren, und das ist mach-
 5 bar. Also, weil, wenn die Leute sehen, dass das machbar ist, fangen die auch an,
 6 sich zu bewerben. So, und wir haben im Moment, glaube ich, wenn ich mich nicht
 7 irre, 11 Prozent Einstellungen an Migranten bei der Polizei. Und das ist gestiegen zu
 8 den letzten Jahren. Da wird auch deutlich mehr (Pause) Wert drauf gelegt, auch da-
 9 für zu werben, ne? Und das ist auch richtig so. Und ich denke mal, ich persönlich bin
 10 ein Gegner, davon zu sagen: „Die Polizei ist ein Spiegelbild der Gesellschaft“, weil
 11 sie es meines Erachtens nicht ist. Aber ... weil wir ja schon ganz konkret hier nur
 12 noch Abiturienten zum Beispiel ziehen. Das macht es schon ein bisschen schwieri-
 13 ger. Migranten mit Abitur sind schon – ich sage mal – ein geringerer Anteil als das,
 14 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX was an Migranten hier ist. Und trotz allem soll es so sein,
 15 dass, wenn es denn eine Teilhabe sein soll oder auch eine Integration, dann kommt
 16 man gar nicht umhin. Neben dem, dass wir natürlich, ja, auch vieles nutzen können,
 17 was sie mitbringen.

18 **Interviewer:** Den Themenkomplex würde ich gleich noch gerne weiter beleuchten.
 19 Kommen wir noch mal ganz kurz zurück zu dem Vorgenannten. Was wäre denn die
 20 Folge für Interkulturelle Kompetenz, wenn Sie das als Sichtwort hören, für die vorge-
 21 nannten Veränderungen in den Städten bzw. in unserer Gesellschaft? Oder ,wie
 22 würden Sie Interkulturelle Kompetenz verorten, definieren evtl. in diesen Verbindun-
 23 gen?

24 **Experte:** Also, Interkulturelle Kompetenz setzt voraus, dass sie eine eigene kulturelle
 25 Kompetenz haben in ihrer eigenen Kultur XXX Das fängt schon schwierig an. Weil,
 26 eine Kultur konkret zu beschreiben für den Einzelnen, ist halt ... Das Ganze ist ja nur
 27 ein Rahmen, in dem sich jemand bewegt, XXX Und das, was ... ja, ... XXXXXXXXXXXX
 28 XXXXXX von den Dimensionen her derartig vielschichtig, dass auch da XXXXXXXX
 29 die Kultur ja keiner bezeichnen kann. XX. Und je nachdem, in welchen Gruppen sie
 30 sind, haben sie natürlich auch eigene kulturelle Merkmale aus diesen Gruppen, die
 31 sie natürlich für sich nehmen. Das sind Einstellungen, Werte und Ähnliches, die Sie
 32 mitnehmen, die sie anerzogen bekommen teilweise, so dass XXXXXXXXXXXX das
 33 schon ganz schön schwierig ist, zu beantworten. Also, ich glaube schon, dass man
 34 eine Offenheit braucht. Also, man braucht eine Offenheit für andere, eine Neugier,

1 um ... XXXXXXXX um die Dinge, ja, zum einem überhaupt wahrzunehmen und zum
 2 anderen vielleicht hier an der anderen Stelle auch zu tolerieren. Ich halte das für
 3 sehr, sehr schwierig zu sagen, man braucht eine andere Form von interkultureller
 4 Kompetenz als früher. Ich glaube eher, dass man ein anderes Verständnis für das
 5 Gesamtgefüge haben muss.

6 **Interviewer:** Wenn Sie man sagen, meinen Sie damit auch ...

7 **Experte:** Mann, Frau. (lacht)

8 **Interviewer:** (lacht) Nein, das ist klar, sondern speziell dann auch auf die Polizei be-
 9 trachtet?

10 **Experte:** Also, für die Polizei bezogen, glaube ich, musste man diese Kompetenz
 11 immer schon haben. Und ich glaube nicht, dass sich das geändert hat, nur weil es
 12 jetzt deutlich mehr Nationen sind. Das, was ich haben muss, ist eine Sensibilität für
 13 andere Nationen. Ich kann auch nicht die Vielschichtigkeit jeder einzelnen Nation
 14 haben. Aber ich muss mir zumindest klar machen, wenn ich jemanden habe, der
 15 meiner Sprache zum Beispiel nicht mächtig ist oder Ähnliches, dass er jedenfalls aus
 16 einem völlig anderen Kontext kommt und dass ich natürlich auch vorsichtig sein
 17 muss, ihm Zuschreibungen zu geben, die er gar nicht abbildet. Also, nicht jeder, der
 18 aussieht wie ein ... ich sage jetzt mal ein Türke, ein Moslem ... wer ist ein Moslem?
 19 Wir haben es in XXXXXXXXXXXX XXXXXXXX teilweise. Da sitzt eine Kollegin, die ist
 20 Jesidin. Das sehen Sie der nicht an. Die ist Kurdin. Das sehen Sie ihr nicht an. Aber
 21 eine Kurdin würde ganz deutlich sagen: Ich bin keine Türkin, ich bin Kurdin. XX, und
 22 diesen Unterschied sehen Sie jemanden nicht an, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 23 XXXX. Das heißt, Sie müssen schon auch gut hinhören, wenn Sie in die Kommunika-
 24 tion gehen, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ... Also, alleine das zu beachten
 25 ggf. in einem Kontext, in einem Gespräch mit einer ... mit einer Kurdin, sage ich jetzt
 26 einfach mal, dass man sie nicht permanent als Türkin bezeichnet, kann Ihnen schon
 27 relativ viel bringen in der reinen Einsatzkommunikation.

28 **10:00**

29 Aber dafür müssen Sie dann auch offen sein und nicht von vornherein sagen: Na,
 30 super, schon wieder XXXXXX ... schon wieder ein Einsatz bei einem Ausländer. Ja?
 31 Und viele davon sehen zwar noch so aus, aber XXXXXXXXXXXX zum Beispiel ei-
 32 nen XXXXXXXXXXX (typischer südländischer Vorname) XXXXXXXXXXX (typisch deut-
 33 scher Nachname) XXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Sie

1 sehen dem an, dass er kein ... also ich sage mal keine ursprünglich (Pause) nordeu-
2 ropäischen Vorfahren hat. Von daher wird das ... ist das schon sehr spannend. Und
3 wenn Sie mit dem in ein Gespräch kommen, dann merken Sie auch ganz schnell, der
4 spricht absolut klares Hochdeutsch. Das ist ähnlich, wie wenn Sie Farbige sehen und
5 denken, ja, der spricht XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX hervorragendes Deutsch. Das
6 ist für viele noch total ungewöhnlich. Ich gebe da ehrlich zu, für mich ist das eher
7 schon jetzt nichts Ungewöhnliches mehr. Von daher erwartet ich es auch nicht, dass
8 ich irgendeinen habe, der rumstammelt. Und die Frage ist nur, spreche ich den dann
9 auch so an? Es gibt Kollegen, die fangen dann an, deutsche Sätze auf Worte zu re-
10 duzieren. „Du mir Pass“ zum Beispiel. Habe ich erlebt. Habe ich in der Ausbildung
11 erlebt, dass Kollegen so agiert haben. Und da bin ich ehrlich gesagt sprachlos. Ja?
12 Und da eine Sensibilität hinzubekommen, so etwas nicht zu tun. Das führt ja beim
13 Gegenüber auch nicht gerade dazu ... Ich meine, wenn Sie nach England gehen,
14 erwarten Sie auch, dass Sie mit einem gescheiterten Englisch angesprochen werden.
15 Selbst wenn Sie es nur verstehen, aber nicht sprechen können, würden Sie sich
16 wünschen, der spricht in ganzen Sätzen, damit Sie überhaupt eine Chance haben,
17 ihn zu verstehen. Und Gleiches gilt hier genauso. Also ich denke mal ... Und das hat
18 sich auch, glaube ich, nicht verändert. Was sich meines Erachtens verändern muss,
19 ist die grundsätzliche Einstellung dazu, inwieweit, ja, hoheitliches Handeln auch zu
20 verknüpfen ist, nehme ich jetzt einfach mal mit einer ... mit einer verständnisvollen
21 Kommunikation. Was meines Erachtens auch machbar ist.

22 **Interviewer:** Das geht also so in Richtung affektive und kognitive Kompetenzen, die
23 man benötigt oder die Interkulturelle Kompetenz ausmachen? Oder habe ich das
24 falsch verstanden?

25 **Experte:** Nein, also auf jeden Fall. Also ich denke ... XXXX, Sie brauchen ... ja, kog-
26 nitive sollten Sie auf alle Fälle XXXX haben. Also, Sie müssen das schon verarbeiten
27 können, ja? Also, was natürlich dahinter ... also auch Wissen wäre nicht schlecht, ja,
28 von anderen Nationen Wissen zu haben. Die Frage ist halt in der Vielfalt, ob man das
29 aufgrund unserer globalisierten Welt tatsächlich noch kann. Die Offenheit müssen
30 Sie aber behalten. Also, das ist es eher.

31 **Interviewer:** Würde Mehrsprachigkeit für Sie da auch eine Rolle spielen müssen?

32 **Experte:** Also ich denke, dass man heutzutage Englisch schon können sollte, weil es
33 einfach auch eine Weltsprache ist. Ich sage mal Französisch, Spanisch, Italienisch

1 und an den Stellen, wo es sinnvoll ist, auch Türkisch, auch gut. Ich bin trotz allem
2 immer noch ein Verfechter, wir sind in Deutschland, ich glaube, die Amtssprache ist
3 Deutsch und das sollte auch so bleiben. (Räuspern) Wenn es allerdings dazu führen
4 kann, dass man ein gewisses Eis brechen kann oder überhaupt erst mal dazu
5 kommt, überhaupt in eine Kommunikation einzusteigen, kann so was absolut nicht
6 schaden. Für den Einsatzbereich selbst sehe ich das auch noch kritisch. Solange
7 (Räuspern) die Kollegen untereinander genau wissen, an welcher Stelle sie sind und
8 wie sie sich gegenseitig Rückmeldung geben können, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ...
9 Weil, ich glaube, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX ... XXXXXXXXXXXXXXXX,
10 XX jemanden zu sichern, von dem ich nicht weiß, was der da gerade erzählt. Und es
11 gibt Südländer XXXXXXXXXXXXX, die sind ja eher auch mit Händen ... die agieren ja
12 eher so, dass sie ein bisschen mehr provozieren, ein bisschen lauter werden, was
13 aber nicht zwingend XXX Folge davon ist, dass sie wirklich aggressiver werden. Ja?
14 Also zumindest nicht aggressiver im Sinne dessen, dass wir gleich einschreiten
15 müssten, sondern einfach, die sind halt mal lauter oder mal ausschweifender mit ih-
16 ren Händen. Ich sage mal, wenn Sie das bei einem Deutschen erleben, XXXXXXXX
17 XX ... gehen ein bisschen auf Dis-
18 tanz oder zumindest der sichernde Beamte guckt mal ein bisschen mehr. Und da das
19 Gefühl zu behalten, ab wann muss ich einschreiten, ab wann wird es gefährlich. Das
20 halte ich für schwierig, wenn Sie in anderen Sprachen agieren und der Zweite diesen
21 Sprachkontext nicht hat. Ansonsten halte ich, wenn ... ich sage jetzt mal, wenn ich ...
22 gerade was Hilfeersuchen betrifft und so was, kann es ja überhaupt nicht schaden,
23 ja? Wenn ich einen Türken habe, der eins zu eins Türkisch mir übersetzt, wo die
24 Frau ihr Problem hat, und auch die sind ja teilweise in ihrer Trauer, in ihrem ... ihrer
25 Hektik so was von schrill, ja, zumindest habe ich es erlebt, dann gehen Ihnen die Oh-
26 ren über und Sie wissen immer noch nicht, was genau ist, ja? Sie kriegen die Leute
27 auch schwer beruhigt. Wenn ich da jemanden habe, der das kann mit einer Sprache
28 ... ich sage mal, fast einfach dadurch, dass er die Sprache spricht und mit drei, vier
29 Worten eine gewisse Beruhigung der Situation eintreten kann, ist das ja nicht von
30 Nachteil. Also, von daher, sprachliche Kompetenzen sind immer ... sagen wir mal so:
31 die sind nicht verloren. Ja? Es wäre schön, wenn möglichst Viele hätten, aber ich
32 denke mal, durch die Einstellungstest sollte ja Deutsch ... das ... man behauptet ja
33 manchmal, die beherrschen ja Deutsch nicht so gut wie Englisch, ist das schon okay.
34 Also, wir stellen ja auch, glaube ich, mittlerweile Ausländer ein, die quasi kein ... die

1 keinen deutschen Pass haben, aber auch nicht haben wollen. Das sind zwar immer
2 noch Vereinzelte. Aber auch aus Staaten, die halt nicht Europa oder Ähnliches be-
3 treffen, sondern durchaus auch andere mit einem ... mit einer Sondergenehmigung
4 aus dem Ministerium. Von daher, das kann das Ganze nur öffnen.

5

6 **15:00**

7 Und für bestimmte Fälle ... Also ich war lange im Ermittlungsdienst. Sie freuen sich
8 über jeden, der die Sprache beherrscht, wenn Sie mal eben schnell was gedol-
9 metscht brauchen. Also, keine Frage. Ja.

10 **Interviewer:** Damit wären wir dann direkt schon bei Ihren persönlichen Berührungs-
11 punkten als aber auch Ihre dienstlichen im Umgang mit interkultureller Kompetenz.

12 **Experte:** Vielfältig.

13 **Interviewer:**

14 XXX
15 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

16 **Experte:** Womit möchten Sie ... was möchten Sie zuerst?

17 **Interviewer:** Wie Sie möchten.

18 **Experte:** XXXXXX XXX
19 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
20 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Da kommen Sie permanent in ...
21 auch in Berührung damit, weil, Sie haben halt, ja, aus unterschiedlicher Weise einen
22 unterschiedlichen Zugang dazu. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX zum Beispiel, Verneh-
23 mungen XXXXXXXXXXXX mit ... mit Frauen, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
24 XXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Fahre ich da
25 nach Hause? Ja. Lasse ich es dann zu, dass ein Vater dabei sitzt? Meines Erachtens
26 nach ja. Ja? Der kann sich in eine Ecke setzen, der hat nicht da reinzureden, aber
27 der kann da gerne dabei sein, wenn er das Gefühl hat, seine Tochter, ja, nicht ohne
28 zu einer Aussage ... oder sagen wir so: eine Aussage ohne ihn nicht möglich wäre.
29 Dann ist mir die Aussage mit ihm jetzt erstmal insofern lieber, als keine Aussage zu
30 haben. So. Das Gleiche gilt für den Umgang. Wie gehe ich dann zu Hause bei denen
31 vor. Das fängt schon an, ob Sie eine Teetasse kriegen, ob Sie ihn ablehnen, ob Sie
32 ... ja, ich nehme die Schuhe jetzt mal extra nicht, weil, natürlich ging's auch darum,

1 lass ich die Schuhe an oder nicht. Ich habe es bei allen Dingen, wo ich jetzt nicht
 2 strafprozessual eingeschritten bin, angeboten, die Schuhe auszuziehen. Also, alles
 3 da, wo es eher darum ging, ja, eine Vernehmung zu machen, also nicht, wo ich sage,
 4 eine Durchsuchung oder so was, das sehe ich schon ein bisschen anders. Aber da,
 5 wo ich auch was von denen wollte, warum kann man da nicht fragen. Und ich habe
 6 nicht ein einziges Mal die Schuhe ausziehen müssen. Aber Sie können ganz häufig
 7 sehen, wie bei denen zumindest eine Dankbarkeit dafür da war, zu fragen. Also von
 8 daher, da vertue ich mir auch nichts drum, ne? Das ist kein Problem. Ja, im ganz
 9 normalen Einsatz haben Sie natürlich die Probleme, wenn Sie ... wenn Sie vom XXX
 10 XX Gegenüber absolut nichts verstehen oder er Sie auch nicht versteht. Selbst wenn
 11 Sie mit Englisch anfangen, wie gesagt, ich hatte auch noch ein bisschen Russisch,
 12 da ist vieles möglich. Ich habe auch in einer Vernehmung mal einen Russen, der hat-
 13 te ... dem hatten sie die Jogginghose gefüllt komplett in einem Geschäft mit Zigaret-
 14 ten und allem, was es da gibt, also wie so ein Plumpssack. Der fing an und sagte:
 15 „Ich nix verstehen.“ Dann habe ich gesagt, ja ... habe ich ihn gefragt, wie er heißt, wo
 16 er wohnt, wo er herkommt, auf Russisch. Also, das sind noch die leichteren Dinge,
 17 die man noch behalten kann. Und ich habe gesagt: „Jetzt wäre es noch viel schöner
 18 bei meinem gebrochenen Russisch, dass wir uns auf Deutsch weiter unterhalten.“
 19 Das hat er dann auch danach gemacht. Also, da haben wir die Vernehmung einfach
 20 weitergeführt. Also, es gibt viele Möglichkeiten, wo man einfach sagen kann, das ist
 21 jetzt eigentlich nur eine sprachliche Kompetenz, interkulturell eigentlich nicht. Aber es
 22 war einfach ein Versuch. XXX
 23 XXX. Und ich habe mir fast gedacht, dass er
 24 Deutsch spricht. Und die meisten tun es auch, ja? XXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 25 XXXXXXXXXXXXXXX.

26 **Interviewer:** Ja.

27 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 28 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 29 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ... das Gegenüber einen nicht versteht oder andere
 30 Sitten, andere Gebräuche hat, bestimmte Dinge einfach ... das fängt ja beim Hände-
 31 geben oder ähnlichen Sachen an, wo Leute eher davor absehen oder jemandem
 32 wissentlich permanent in die Augen zu gucken, wenn ich weiß, dass das ein Bereich
 33 ist, wo sie es eher nicht so gerne mögen, weil es eher unhöflich ist. Dieses Weggu-
 34 cken von einigen, ja, Ausländern in Anführungsstrichen ist eigentlich nicht Zeichen

1 von Nichtrespekt, sondern eher von Respekt. Das wusste ich damals auch nicht. Ja,
 2 das sind so Sachen, das wäre schon schön, wenn man wüsste. Nur, man kann tat-
 3 sächlich nicht von jedem einzelnen und jeder Einzelnen Nation ... man kann sich das
 4 eine oder andere anlesen, aneignen oder man bekommt es rechtzeitig beigebracht.
 5 Ich habe es ... in meiner Ausbildung war es nicht thematisiert worden. Das gilt aber
 6 insgesamt für den Bereich Diversität, ja? Also ich habe also nicht nur das was im
 7 interkulturellen Bereich, sondern auch tatsächlich was mal Behinderung oder Ähnli-
 8 ches betrifft: Einsätze mit Taubstummen. Also, Sie können einen an so einen See
 9 legen, der ist ein HiloPe, sage ich jetzt mal, ist so gemeldet worden. Sie müssen mal
 10 gucken, was passiert, wenn die Leute den ansprechen und der reagiert nicht, XXXX
 11 XXXXXXXXXX ... XXX Gleiches gilt ja auch mit ... mit anderen Nationen. Also da fan-
 12 gen Leute an, Leute mit Füßen zu treten, also nur anzustupsen. Würden Sie das er-
 13 warten? Also, so will ich mich auch nicht behandelt fühlen. Und nur, weil ich sie nicht
 14 verstehe. Ja? Man hätte nur mal gucken müssen, was der macht. Also man hätte ihn
 15 da sicherlich anders behandeln können.

16 **20:00**

17 XX, und dann die Frage, wie reagiert dann hinterher einer, wenn er ... wenn man
 18 denn dann merkt, dass das eigentlich quasi nur ein Gehörproblem ist. Also und das
 19 Gleiche gilt halt auch mit Ausländern. So was kann man trainieren, so was kann man
 20 üben. Man kann nicht jede Facette üben und das geht auch nicht, jede einzelne, aber
 21 man kann schon eine Menge sensibilisieren. Und um viel mehr geht es meines Er-
 22 achtens auch in der Ausbildung gar nicht.

23 **Interviewer:** Da steigen wir gleich noch mal voll ein. In Ihrer jetzigen Tätigkeit als
 24 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX, wie haben Sie sich da
 25 mit Interkulturelle Kompetenz schon auseinandergesetzt? (lacht)

26 **Experte:** Ja, gut. (lacht)

27 **Interviewer:** Leicht verkürzt.

28 **Experte:** Genau. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 29 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX? Ich glaube per-
 30 sönlich, dass wir in Nordrhein-Westfalen auf einem bombigen Stand sind, was die
 31 Seminarlandschaft an ... anbetrifft, weil wir sowohl zielgruppenorientiert arbeiten, al-
 32 so ob es jetzt für Führungskräfte ist, für Kontaktbeamte muslimischer Institutionen für
 33 – ich sage mal – allgemein Kollegen, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

1 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX. Also XXXXXXXXXXXXXXXX was zum Islam,
2 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX was zu Aus- und Übersiedlern, XXXX XXXXX etwas
3 tatsächlich für die Kontaktbeamten muslimischer Institutionen, weil die ja noch wieder
4 ein ganz anderes Aufgabenfeld in dem Zusammenhang haben. XXXXXXX was zum
5 Extremismus, den Tag der Kulturen, XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXX für
6 Kollegen mit Migrationshintergrund und deren Vorgesetzte. XXXXXXXXXXXXXXXX
7 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXX. XXXXXXX XXXXXXX zurzeit die
8 Fachhochschule XXX in einem Projekt, dem (Xenos? 21:30)-Projekt zurzeit seit 2009
9 und evaluieren einige Seminare und erstellen zurzeit neue, einmal für Kollegen mit
10 Migrationshintergrund und ohne, also als eine Form von einem Seminar, wo man, ja,
11 beides sage ich mal ... die Rollen miteinander vereint. Wo Kollegen mit Migrations-
12 hintergrund und Nicht-Migrationshintergrund sich mal über das unterhalten, was tat-
13 sächlich wichtig ist in dem Kontext zu beachten. Das Gleiche für Führungskräfte: Wie
14 gehe ich mit Migration und Migranten zum einen nach außen um, also was möchte
15 ich, wie meine Kollegen agieren nach außen oder meine Mitarbeiter, zum anderen
16 aber auch nach innen. Ein zunehmendes ... ein zunehmender Anteil an Kollegen mit
17 Migrationshintergrund ist ungefähr so heutzutage von der Reaktion wie: Huch, wir
18 kriegen eine Frau auf die Wache. XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX
19 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX. XXXXXXXXXXXXXXXX
20 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX. Und das geht den
21 Kollegen nicht anders. XX, und dafür gucken wir natürlich, XXXXXXXX ... muss
22 man das den Führungskräften an der Stelle noch mal nahe bringen, dass auch die ...
23 XXX, was das Thema Diversität betrifft und XXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXX
24 auch als Aufgabe für sie, darauf zu achten ist, dass XXX eben nicht XXXXXXX ein
25 Asiat als Sushi bezeichnet X oder ... ja, ich sage jetzt mal, alle als Ali, bezeichnet
26 werden ... Also, da muss man schon gucken, dass Sprache natürlich auch eine Form
27 von Umgang prägt. Und ich denke mal, da zu sensibilisieren, halte ich schon für
28 durchaus erforderlich. Jetzt Frauen hin oder her, ja? Genau so ähnlich ... also das
29 gleiche Thema, also da sensibel zu bleiben auch als Führungskraft. Und wenn es bis
30 dahin noch keine Sensibilität gegeben hat, die dann jetzt spätestens mal einzufor-
31 dern. XXXXXXXXXXXXXXXX, in Landratsbehörden tauchen XXXX Kollegen
32 mit Migrationshintergrund auch nur sporadisch auf. Das kommt erst. In den Groß-
33 städten, Ballungszentren ist das heute überhaupt kein ... das sehen Sie permanent
34 im täglichen Bild der Polizei. Bei den Landratsbehörden sehen Sie das nur vereinzelt.

1 Das ist auch mit Frauen teilweise noch nicht anders. Ja? Also, von daher, da ... da
 2 gibt's schon Bedarf. Und diesen Bedarf XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXX in irgendeiner
 3 Form umzusetzen in Seminare und Seminarangebote, um auf der anderen Seite
 4 dann auch zu sagen, was brauchen wir denn nicht mehr. Also, Sie sehen, dass der
 5 Bedarf zum Beispiel Aus- und Übersiedler deutlich geringer wird. Beim Islam noch
 6 nicht ganz so. Ja, also wie gesagt, gucken wir die (Landschaft? 24:03) ...
 7 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX, wie müssen XXXX Lehrenden
 8 denn fortgebildet sein inhaltlich, damit die das, was die Studierenden mittlerweile an
 9 der Fachhochschule lernen, selber auch mit überprüfen können.

10 **Interviewer:** Sie haben jetzt schon einige Gruppen angesprochen. Führungskräfte,
 11 Polizeibeamte schlechthin, die Seminare besuchen. Mit welchen Personengruppen
 12 speziell haben Sie hier zu tun? Dozenten ...?

13 **Experte:** Also mit allen. Also von Dozenten ... XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 14 XXXXXXXX normalen Lehrenden XXXXX und Trainer. Mit Hochschuldozenten letz-
 15 ten Endes, also nehme ich jetzt mal die Fachhochschule XXXX, XXXXXXX
 16 XXXXXXXXXXXX. Wie gesagt, XXXX XXXX zusammen in diesem Projekt bei Prof. Dr.
 17 XXXXXXXXXXXX zum Beispiel, der einen eigenen Schwerpunkt hat an der Fachhoch-
 18 schule. Also das ist, glaube ich, auch landesweit der einzige überhaupt Schwerpunkt
 19 Interkulturelle Kompetenz, wenn nicht sogar bundesweit, der sich damit beschäftigt.

20 **25:00**

21 XXXXXXXX sowohl einen Austausch mit Moscheevereinen, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 22 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXX. Die besuchen XXXX auch XXXX Tag der Kultu-
 23 ren, das heißt, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX
 24 XXXXX ... Die unterstützen XXXX in den Seminaren zum Beispiel von
 25 Moscheevereinen. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXX XXXXX
 26 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX. XXXXXXXXXXXX XXX,
 27 was in einem Einsatz gut funktioniert, versuchen wir auch zu platzieren an den Stel-
 28 len, dass das möglichst landesweit Schule machen kann zum Beispiel.

29 **Interviewer:** XXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX XXXXXXXX ...

30 **Experte:** Spannungsfeld Aus- und Übersiedler, Grundwissen Islam, Interkulturelle
 31 Kompetenz, Schwerpunkt Interkulturelles Training, Extremismus rechts/links, Kon-
 32 taktbeamten muslimische Institutionen, eine Einführungs- und eine Anpassungsfort-

1 bildung. Train the Trainer. Im Moment heißt eines noch: Multikulturelle Polizeiteams,
2 das wird aber künftig anders heißen. Diversität für Führungskräfte.

3 **Interviewer:** Das ist schon angeboten oder ist das eines dieser ...?

4 **Experte:** Das wird ... Drei sind neu davon: Train the Trainer, Multikulturelle Polizei-
5 teams und Diversität für Führungskräfte.

6 **Interviewer:** Und das sind die, die mit der Fachhochschule XXXXXX ...

7 **Experte:** Das sind die drei neuen. Genau. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
8 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX
9 X XXXXXXXX.

10 **Interviewer:** Und Evaluation von älteren oder bestehenden Seminaren, wie funktio-
11 niert das?

12 **Experte:** Das ist das interkulturelle Training. Also, gleichzeitig ... also die Überarbei-
13 tung, das liegt im Programm. Also so nach dem Motto, was wäre sinnvoll, thematisch
14 heutzutage unter den Gesichtspunkten dessen, was jetzt wissenschaftlich wissens-
15 wert ist, was in der Wissensvermittlung heutzutage da ist, machen wir das mit Fremd-
16 referenten, macht man das mit ... ist das mehr Wissensvermittlung, ist das mehr
17 Training? Und wenn es denn so ist, dass es mehr Training, wie sollte denn so ein
18 Training aussehen? XX XXXXXX
19 XX XXXXXXXX. Die Seminare sind
20 unterschiedlich groß. Ein interkulturelles Training hat ... lassen Sie mich nicht lügen,
21 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX XX 16? Kann ich Ihnen gleich sagen. So, es
22 gibt aber das Grundwissen Islam, das sind 60. Das heißt, Sie sind in einer Aula. Und
23 XXXXXXXX trotz allem, in einer gewissen Art und Weise noch verhaltensorientiert
24 XXXXXXXX. Schon durchaus mit Vorträgen auch von Islamwissenschaftlern und Ähnli-
25 chem. Also XXXXXXXX zum Beispiel auch einen Kollegen aus Niedersachsen, der hat
26 nebenher unterschiedlichste Dinge studiert, hat eine evangelische Theologin, glaube
27 ich, zur Frau. Und der ist zwar ein Polizist, der aber bis in die tiefsten Tiefen mit dem
28 Islam ... ja, so bekannt, dass er quasi auf annähernd alles antworten kann und auch
29 eine eigene Stellung beziehen kann, und kennt halt auch den Vergleich zu ganz
30 normalen christlichen Glaubensrichtungen. Das ist immer hoch spannend. Also die ...
31 also die Veranstaltungen sind gut besucht, und XXXX ganz selten mal Teilnehmer,
32 die XXX da wegfallen. Das ist zwar viel innerhalb von vier Tagen, was da vermittelt
33 wird und was die machen, aber na ja. XXX fahren mit den Leuten in die Moschee

1 nach Marl mit dem Bus. Da kriegen die jedes Mal mit dem *Hodscha* oder dem *Imam*
 2 oder Ähnlichem einen Termin, die dann nachmittags zu Diskussionsrunden zur Ver-
 3 fügung stehen. Also, schon ein Spektrum, dass wir versuchen, da möglichst viel ab-
 4 zugreifen, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

5 **Interviewer:** Sie haben da eine Eigenevaluation in den XXXXXXXXXXXXX, habe ich
 6 da jetzt rausgehört.

7 **Experte:** Die haben wir auch. Also, wir haben Rückmeldebögen, das sind standardi-
 8 sierte Rückmeldebögen XXXXXX. Die müssen wir auch nutzen. Aber sind dann halt
 9 thematisch noch mal in einem Punkt besonders aufgesplittet.

10 **Interviewer:** XXXXXXXXXXXX?

11 **Experte:** XXXX, genau. XXXX quasi für alle XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX einen
 12 Hauptmeldebogen. Der wird halt in einem Punkt aufgebrochen im Zusammenhang
 13 mit dem, was dann thematisch vermittelt wurde. Also, da haben Sie dann die The-
 14 men, die einzelnen Themen stehen und dahinter letzten Endes dann die Dozenten
 15 und dann steht da drin, inwieweit das für Ihren Beruf wertvoll ist und inwieweit die
 16 Vermittlung gut war oder nicht gut war.

17 **Interviewer:** Die Fachhochschule, war die jetzt auch noch mit eingebunden in die
 18 Evaluation?

19 **Experte:** Die Fachhochschule XXXXXXXXXXXX ... die hat eine eigene Evaluation,
 20 sogar eine doppelte in diesem Falle, in diesem Projekt.

21 **30:00**

22 Das liegt daran: Wir wollten zum einen eine Evaluation haben, die von extern kommt,
 23 also das Projekt als solches auch. Die XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, bekamen
 24 unsere Bögen, hatten noch einen eigenen Rückmeldebogen für das neue Seminar,
 25 sage ich jetzt mal, gemacht, um zu gucken, ob die Themeninhalte ... wie kommen die
 26 an, wie sind die vermittelt worden, ist das verständlich, ist das nicht verständlich?

27 **Interviewer:** Entschuldigung, das habe ich noch nicht ganz verstanden. Des Semi-
 28 nars, was die Fachhochschule jetzt entwickelt hat oder die bestehenden?

29 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Für alle die, die im Projekt betrachtet werden, also
 30 einmal das interkulturelle Training als altes Seminar und die drei Neuen. Und die ha-
 31 ben zusätzlich, also neben dem Rückmeldebogen, den wir standardisiert haben,

1 noch einen eigenen Bogen für diese Seminare zur Weiterentwicklung natürlich. Also
 2 während der gesamten Zeit ist das evaluiert, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 3 XXXXXXXX wir haben dazu noch eine externe Evaluation XXX dazu bekommen, weil
 4 das Projekt als so gut erkannt wurde XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,
 5 XX
 6 XX
 7 XX, weil man das (?
 8 31:16) als Projekt auch aus diesem Gesamtprojekt noch mal als besonders beach-
 9 tenswert herausstellen möchte.

10 **Interviewer:** Aber das Projekt geht rein um Führungskräfteweiterbildungen oder ...?

11 **Experte:** Nein, also *Xenos* ist ein Riesenprojekt. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 12 XXXXXXXXXXXXXXXX. Also, es ist in Großteilen vom Bundesministerium für Arbeit
 13 XXXXXXXXXXXX mitfinanziert, aber auch für Soziales. Also, da ist diese Facette, die
 14 wir machen in diesem Fall, glaube ich, durchaus was Besonderes. Vielfach geht's
 15 darum, zu gucken, ... ja, wie man das in der Wirtschaft, in ... in unterschiedlichsten
 16 Bereichen, in anderen öffentlichen Verwaltungen implementieren kann. Teilweise
 17 geht es da um Arbeitsplätze. XXXXXXXXXXXXXXXX ... Also, *Xenos* gab's schon ein-
 18 mal, ein weiteres *Xenos*-Projekt ist das, was wir jetzt machen. Und unmittelbar an
 19 dieses *Xenos*-Projekt schließt sich aber ein neues *Xenos*-Projekt an. Also das ist ein
 20 Riesen ... ich weiß nicht, wie viele hundert Projekte da mit drin hängen, eine Riesen-
 21 summe. Und wir haben uns speziell darauf geeinigt zu gucken, wie bekommt man
 22 die Aus- und Fortbildung zu diesem Thema konkret in der öffentlichen Verwaltung
 23 XXXXXXXX ... noch besser hin. Also wir haben im Vorfeld vorher schon mal mit der
 24 Uni in XXXXX gearbeitet, als die Seminare damals entstanden sind.

25 **Interviewer:** Der Fokus liegt dabei auf interkultureller Kompetenz ...

26 **Experte:** Ja.

27 **Interviewer:** ... oder etwas anderem?

28 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXX. Auf interkultureller Kompetenz.

29 **Interviewer:** Okay.

30 **Experte:** Also letzten Endes auf dem Thema *Diversität* im Allgemeinen. Aber für uns
 31 hier speziell im interkulturellen Bereich. Ich kann Ihnen da gerne das Gesamtthema
 32 nennen, wenn Sie das möchten.

1 **Interviewer:** Gerne, ja.

2 **Experte:** Reicht das im Nachgang?

3 **Interviewer:** Das reicht im Nachgang, ja. Sehr gerne. Damit ist schon angeklungen,
4 dass viele Veränderungen zurzeit stattfinden in diesen Bereichen der Vermittlung von
5 interkultureller Kompetenz. Wie sehen Sie da Anpassungsbedarf in der Polizei jetzt?

6 **Experte:** Ja, wie gesagt, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ... Früher war es
7 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ein Teil der Fortbildung. Es war auch immer ein Anteil an
8 Ausbildung dabei. Nur, die Ausbildung natürlich, ja, wie soll ich das sagen? Die Fra-
9 ge war immer: Ist das in einem Guss? Ist das eine Form von Strategie? Also eine
10 Form von: Ich fange bei „A“ an mit Vermittlung von Grundwissen und gehen dann
11 über die Fortbildung, wie es ja sein sollte, um ein Grundwissen zu vertiefen. (Räus-
12 pern) In den letzten Jahren war es vielfach so, dass wir erstmal die Fortbildung natür-
13 lich nach vorne gebracht haben, weil das immer so ein kleines Pflänzchen war, was
14 hier gewachsen ist. Wir haben mittlerweile das Personal aufgestockt in diesem Be-
15 reich, weil die Seminare einfach auch gefordert werden aus dem Land, aus den Be-
16 hörden, die uns einfach immer mehr Teilnehmer schicken. Und insbesondere ... jetzt
17 nehme ich mal nach so Ereignissen wie am 09.11., ja? Sie haben ja bei ganz vielen
18 im Kopf nur negative Bilder zum Islam. Und da muss man auch an einer anderen
19 Stelle was relativieren. XXX. Und das kann man auch gut, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX in
20 diesem Seminar ist es so, dass wir anfangs Punkte kleben, wie man denn den Islam
21 XX wahrnimmt. Da können Sie fast sagen ... also ein ganz hoher prozentualer Anteil
22 ist im eher negativen Bereich angesiedelt. Maximal noch bis zur Mitte. Wenn die Leu-
23 te hier gehen und kleben die gleichen Punkte am Ende, dann sehen Sie fast, dass
24 das, was ganz links stand, mindestens in die Mitte gerückt ist. Ja! Also in Richtung
25 Neutralität. Also, weil vielfach einfach Wissen beschränkt ist auf ... auf das, was man
26 aus dem Fernsehen sieht. Wenn man sich nicht selber tiefer damit beschäftigt, ja,
27 dann nimmt ja auch gerne auf was kommt. Man sieht eigentlich quasi nur die tägli-
28 chen Bilder, wo es um Tod, Gemetzel, Anschläge und Sonstige geht. Aber all das,
29 was die normalen Facetten ausmachen ... das Gleiche, wie viele Leute sind denn
30 tatsächlich überhaupt in Moschee-Vereinen organisiert?

31 **35:00**

32 Ja, das wissen ganz viele nicht, dass das nicht das Gros der Leute ist. Ja? Das bildet
33 nur einen minimalen Teil derer ab, die hier leben, der Muslime. Und das sind alles

1 Informationen, das relativiert bei vielen ... XXX, die schreiben hinterher noch mal zu-
2 rück und sagen: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, ich habe eine Menge mitnehmen
3 können und XXXXXXXXXXXX Blickwinkel zumindest geändert. Ich bin nicht komplett
4 davon weg, weil, ich sage mal, einen islamistischen Terrorismus, so wie es ihn gibt,
5 den wird keiner gutheißen. Ja? XX
6 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX Und da sehen Sie XXXXXXXXXXXX ... XXXXX da müssen Sie
7 darauf reagieren. Das heißt, wir passen unsere Programme inhaltlich an. Und da, wo
8 wir wissen, dass die Leute größere Details brauchen, passen wir es auch an nach
9 Anforderung. Also nehmen Sie jetzt mal den Kontaktbeamten: XXXXXXXXXXXX
10 XX Es war mal eine Zeit
11 lang so, da reichte es erst mal, ein Grundwissen zum Islam zu geben, XXXXXX ...
12 XX heute sind die schon viel weiter. XX
13 XXX Wir haben Sunniten, wir haben Aleviten, es gibt Schiiten. XXXXXXXXXXXXXXXX
14 XXX ... Mit wem kann ich denn Dinge zum Beispiel zusammen machen und mit wem
15 nicht? Was muss ich beachten? Wenn ich den einen Verein genommen habe, muss
16 ich irgendwo auch den anderen Verein als Partner mal dazu nehmen, weil der ande-
17 re sich sonst zurückgesetzt fühlt. Das sind so Dinge, das kommt aber aus dem Kolle-
18 genkreis. Und wir suchen dann die passenden Referenten dafür. Und da haben wir
19 das Glück, dass wir eigentlich noch in dem zweiten *Xenos*-Projekt mitarbeiten mit
20 dem *Multikulturellen Forum* in Lünen. Die beschäftigen sich mehr mit der ... ja, mit
21 arbeitslosen Migranten, wie bekomme ich die wieder in die Arbeitswelt zum Beispiel.
22 Und da referieren wir bei bestimmten Dingen, und die stellen uns wiederum ich sage
23 mal Referenten zu bestimmten Themenkomplexen, wo sie sagen: Das sind absolute
24 Spezialisten, die können Ihnen da genau was zu sagen. Das heißt, wir tauschen uns
25 da aus XX
26 XX
27 XXX. Wir sind leider noch nicht so weit wie in den Niederlanden, weil, die haben zum
28 Beispiel so was, wie ich sage mal, multikulturelle Landsmannschaften. XX XXXXXX
29 XX, wenn sie ein Problem haben, nehme ich jetzt mal Essen, und sie hätten da ein
30 Problem mit Libanesen, dann würden die aus dem Land libanesische Kollegen zu-
31 sammeltrommeln zu so einer Art, Task Force und würden die in die Behörde geben.
32 Und die beraten dann diese Behörde XX
33 XX, dass man versucht, diese Problem-
34 lagen da deutlich besser anzugehen, zu gucken, wo liegen die Probleme und wie

1 kann man damit umgehen. Muss nicht zwingend aus dem polizeilichen Bereich sein,
2 kann auch durchaus mal in einem örtlichen, in einem städtischen oder sonstigen an-
3 deren öffentlichen Bereich sein. Aber man hat zumindest Anpacker. Das ist was, was
4 ich sehr interessant finde, was natürlich in unseren Strukturen schon schwer zu ma-
5 chen ist. Weil, da müssten Sie ja wieder mit unserem Recht mit Abordnungen und
6 Sonstigem arbeiten. Nachtdienst! Sie würden die Kollegen natürlich auf ein Arbeits-
7 feld festlegen, zumindest zeitlich. Also zeitlich kann ich mir das vorstellen. Auf Dauer
8 würde ich mir wünschen und das ist auch die Rückmeldung der Kollegen aus dem
9 *Tag der Kulturen* zum Beispiel, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, wie würden die sich sel-
10 ber gerne eingesetzt sehen. Wenn sie erwarten, dass sie den gleichen Dienst tun,
11 dann sollten sie sie auch als solches einsetzen. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
12 XXXXXXX. XX XXXXXXX
13 XXXXXXX. Das machen Sie ganz gerne mal eine Zeit lang mit, weil, Sie fühlen sich
14 auch durchaus speziell, aber irgendwann wurmt es sie XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, dass
15 sie auf XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX reduziert werden im Einsatzgeschehen. Da
16 fahren Sie quer durch XXXXXXXXXXXXXXX und am einen Ende schreit einer XXX am
17 anderen Ende: Ich brauche mal XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Und dann fahren
18 Sie dahin. Ähnliches erleben die teilweise auch. Also, nach dem Motto: Ich brauche
19 mal gerade einen, der türkisch dolmetscht. Die sind alle bereit, ihre Sprache einzu-
20 bringen, und sind eigentlich durchaus dankbar, dass sie auch eine Form ... so eine
21 kleine Besonderheit sind, aber sie würden sich trotzdem nicht gerne als was Beson-
22 deres in der Polizei sehen, sondern als normaler Teil davon. Und das kann ich abso-
23 lut verstehen. Ja? Also wenn Sie immer so eine Sonderrolle haben: „Komm mal hier-
24 hin“, zu jedem Spezialeinsatz: „Ich bräuchte jetzt gerade mal wieder den Kollegen
25 aus der Wache XY, weil, wir haben eine XXXXXXXXXXXX“, ich persönlich finde das
26 okay, wenn man wirklich fachlich begründen kann, dass es sinnvoll wäre, an der
27 Stelle jemanden mit zu haben. Dann sollte man überlegen, ob man immer den Glei-
28 chen nimmt oder sich da vielleicht auch mal ein bisschen bewegt, so schön das auch
29 ist, wenn man einmal mit einem gut umgegangen ist. Aber dem so eine spezielle
30 Sonderrolle zu geben, führt häufig dazu, dass Sie im Nachgang nämlich gesagt be-
31 kommen: Du kriegst nur deswegen so eine gute Beurteilung, weil, du bist ja Migrant,
32 und das ist ja heute alles en vogue. Und das wollen sie nicht. Das ist wie bei der
33 Frauenförderung. Die Frauen wollten ja nicht ... sie möchten für ganz normale Leis-

1 tung anerkannt und auch eine Beurteilung bekommen. Und ich behaupte, viele be-
2 kommen es auch.

3 **40:00**

4 Aber trotz allem werden viele sagen: Ja, du bist doch eine Frau, du kommst ja nach
5 oben, es gibt ja die Frauenquote. Ähnliches wird denen ... Also, ich sage mal, eigent-
6 lich kann man das fast doubeln. Man muss aufpassen, dass man die Besonderhei-
7 ten, die sie mitbringen, XXXXXXXXXXXX ... und das ist, glaube ich, ein großes Prob-
8 lem der Polizei überhaupt: Die Besonderheiten jedes einzelnen Mitarbeiters, das
9 heißt, das, was der an besonderer Kompetenz mitbringt, wird ja nirgendwo erfasst.
10 Es gibt Leute, die haben aus ... also, die haben Sprachenkenntnisse, da weiß man
11 nichts von. Es gibt Leute, die haben studiert, wie Sie jetzt zum Beispiel. Ich behaup-
12 te, wenn Sie auf irgendeine Dienststelle kommen, machen Sie es noch fünf Jahre wei-
13 ter und wenn Sie es nicht selber vortragen, es wird kein Mensch erfahren. Und die
14 Frage ist, kann man das nutzen XX ... XX
15 XX,
16 XX
17 XXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
18 XX
19 XX
20 XX
21 XX So, und
22 von daher bin ich der Auffassung: Ja, wir müssen die Dinge nutzen, die die Kollegen
23 gerade mit Migrationshintergrund mitbringen, auch was Erfahrungen aus den eige-
24 nen ... aus dem sozialen Umfeld ist. Und noch schwieriger XX, wenn man wirklich in
25 die Milieus kommt, wo die quasi alleine in ihren Bereichen nur noch wohnen, wo es
26 XXX kaum noch deutsches Klientel gibt, da wäre es dumm, das nicht zu nutzen. XXX
27 Ich halte es aber für fatal zu sagen, ich stelle XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
28 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Deutsche mit türkischem Migrationshintergrund, die stelle
29 ich extra für Duisburg-Marxloh ein, damit die da in dem Bereich besonders agieren.
30 Das halte ich für völlig falsch und verfehlt, weil, dann würden sie nicht mehr das sein,
31 was sie nämlich im Eigentlichen sein sollen: Teil der Polizei. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
32 XXXXXXXX XX
33 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XX
34 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Also, wenn Sie Sondereinheiten bilden wollen nur

1 für so was, dann kann man das meist erst mal punktuell machen. Aber ich halte das
 2 für fatal für eine ... für die Gesamtintegration der Leute im Dienst. Also, es gibt sol-
 3 che, es gibt auch Behördenleiter, die sagen: Das wäre doch super. Jetzt habe ich
 4 drei Türken bekommen, natürlich setze ich die da ein. Kann man vielleicht eine Zeit
 5 lang machen. Ich würde es auf Dauer nicht tun.

6 **Interviewer:** Es gibt, glaube ich, wenn ich richtig mitgezählt habe – bitte berichtigen
 7 Sie mich – sechs bestehende Seminare bereits und drei, die ab nächstem Jahr dann
 8 durch die Fachhochschule eben ...

9 **Experte:** Nein, nicht nur die Fachhochschule, alles XXXXXXXXXX.

10 **Interviewer:** Ja, aber die durch die Fachhochschule entworfen oder entwickelt wor-
 11 den sind und XXXXX dann im nächsten Jahr zur Verfügung stehen?

12 **Experte:** Nein, wir entwickeln das zusammen. XXXXXXXXXXXX ... XXXXX quasi alle
 13 Mitarbeiter des Dezernats sind XXXX in der Entwicklung beteiligt.

14 **Interviewer:** Okay.

15 **Experte:** Also, sie machen in einer Form von Team-Teaching mit der Fachhochschu-
 16 le zusammen die Seminare zurzeit und evaluieren die natürlich auch mit. XXXXXX,
 17 XXXXXXXX ... man könnte sagen, das was die Uni entwickelt, ist manchmal nicht so
 18 polizeitauglich. Was daran liegt, dass da natürlich auch ein ganz anderer Background
 19 vorhanden ist. Nur, Sie müssen natürlich bei Polizeibeamten auch noch ein bisschen
 20 darauf achten, wie vermittele ich denn hier Inhalte. Und wenn Sie hier nur mit Vorträ-
 21 gen arbeiten, dann klappt Ihnen spätestens am zweiten Tag jemand weg. Bestimmte
 22 Übungsformen sind manchmal schwierig bei Kollegen anzubringen. Und die Erfah-
 23 rungen haben halt die Kollegen selber aus ihren eigenen XXX Erfahrungen. Wir än-
 24 dern ja die Seminare durchaus auch inhaltlich, je nachdem, was wir für Referenten
 25 XXXX finden, und ob wir sagen, okay, mit dem Fremdreferenten, das geht nicht so
 26 gut, das machen wir lieber selber. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX? Da ist
 27 jetzt ein Kollegen XX
 28 XXXXXXXXXXXXXXX mit türkischem Hintergrund. Und der hat sich im Auswahlverfah-
 29 ren ganz normal durchgesetzt. XXX Er ist also nicht genommen worden, weil er Mig-
 30 rant ist, sondern XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX weil er sich super als Lehrender in dem
 31 Auswahlverfahren XXX mit anderen gezeigt hat. Und der Migrationshintergrund ist
 32 eine dankbare ... XX. Der kann
 33 aus erster Hand bestimmte Dinge klären und er kann auch aus erster Hand sagen

1 oder den Kollegen gegenüber äußern, wie bestimmte Dinge er denn wahrnimmt von
2 anderen Kollegen, XXX
3 XXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX. XXX, XXX ... wir entwickeln das schon zusammen,
4 aber wir lassen uns natürlich fachlich beraten halt von einer Hochschule, die dafür
5 didaktisch XXXXX ganz andere Möglichkeiten hat als wir natürlich. Also die haben
6 einen eigenen Forschungsschwerpunkt, von daher nehmen wir natürlich das eine
7 oder andere auch an. Und die bekommen natürlich auch mit, was gibt es denn bun-
8 desweit, was gibt es europaweit oder weltweit an bestimmten Konzepten, und versu-
9 chen das natürlich mit reinzubringen.

10 **45:00**

11 **Interviewer:** Wenn Sie jetzt die bestehende Weiterbildung noch verändern und an-
12 passen könnten aus eigenem Gusto heraus, was würden Sie da noch hinzunehmen
13 oder weglassen? Oder würden Sie einfach sagen, das, was momentan existiert, ist
14 völlig ausreichend?

15 **Experte:** Also das, was wir ja gemacht haben jetzt gerade erst mit den drei neuen
16 Seminaren, ist schon durchaus ambitioniert. Führungskräfte zu gewinnen für dieses
17 Thema, ist nicht ganz so einfach, glaube ich, an vielen Stellen, XXX weil einfach die
18 Führungskräfte ... XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX auf die wird sehr viel
19 fokussiert, die müssen das können, das können, das sollen sie machen und das
20 auch. Und wo trotz allem die Sensibilität in dem Bereich für einige Führungskräfte
21 durchaus noch sinnvoll wäre. Ich glaube, dass die Entwicklung zeigen wird, ob wir
22 uns tatsächlich noch mit allen ... also all den Gruppen, die wir zurzeit ja über die Se-
23 minarlandschaft abbilden, noch notwendig ist. Wie gesagt, der Bedarf für das, was
24 an Aus- und Übersiedlern mal an Seminaren durchgeführt wurde, ist deutlich ge-
25 schrumpft. Also die Kollegen haben da nicht mehr so einen hohen Bedarf oder auch
26 nicht die Behörden. Und da ist halt die Frage, die Zahlen sinken seit Jahren fast in
27 den Keller. XXXXXXXXXXXXXXX ... was Neues kommt da kaum noch. Das, was an
28 Problemlage in den letzten Jahren bestanden hat auch aufgrund bestimmter, ja, ...
29 Ich sage mal, der Umgang mit Polizei und Ähnlichem ist natürlich in russischen oder
30 ähnlichen Bereichen ein völlig anderer gewesen als das, was wir Deutschen so tun.
31 Und dann halt die Frage, inwieweit kann deeskalierendes Kommunikationsverhalten,
32 was wir ja quasi eigentlich gelernt haben, zusammenkommen mit einem eher hierar-
33 chisch strukturierten Russland, wo man eigentlich erwartet, dass die Polizei mit voller

1 Härte durchschlägt. Dass das bestimmte, ja, (Pause) Dinge entstehen, inwieweit
2 nehme ich denn Polizei wirklich als, ja, staatliche Hoheit war oder auch nicht. Dass
3 da unterschiedliche Reaktionen kommen. Auch das scheint ja mittlerweile deutlich
4 weniger zu sein. Also das, was häusliche Gewalt, XXXXX ... ist zwar nicht wegge-
5 gangen, gar keine Frage. Aber schon der Umgang mit der Polizei relativiert sich na-
6 türlich, je länger die hier sind XXXX, ne? Und umgekehrt weiß die Polizei auch, an
7 bestimmten Stellen kann ich nicht damit arbeiten, zu sagen: Hör mal, ich ermahne
8 dich jetzt noch das dritte Mal. Sondern dann muss man halt eben da vielleicht auch
9 sagen: Ja, pass auf, das mache ich jetzt einmal, ich komme einmal, und beim nächs-
10 ten Mal passiert das und das. Ich glaube, dass wir für den Komplex, glaube ich, deut-
11 lich weniger Bedarf haben.

12 **Interviewer:** Was jetzt Osteuropa angeht, quasi?

13 **Experte:** Osteuropa im Moment.

14 **Interviewer:** Und Spätaussiedler, so was.

15 **Experte:** Ja. Ich glaube, das liegt auch vielleicht oder hing natürlich auch ein biss-
16 chen damit zusammen, dass die einfach in der Gruppe nicht kleiner werden, aber die
17 Neuzuwanderungen geringer werden. Und die, die jetzt in bestimmten Bereichen
18 wohnen, die Kollegen, die da jetzt besonders agieren oder agieren müssen oder ar-
19 beiten müssen, einfach mittlerweile sich Wissen angeeignet haben in dem Zusam-
20 menhang.

21 **Interviewer:** Das würde dann dafür sprechen, dass insgesamt Interkulturelle Kompe-
22 tenz nicht mehr so vordergründig notwendig wäre oder ...?

23 **Experte:** XXXXX, nein, nein, auf gar keinen Fall. XXXXXXXX. Da fangen wir nur an-
24 ders an. Also das, was wir zurzeit in der Fortbildung so stark nach vorne getragen
25 haben, tragen wir immer mehr jetzt mittlerweile in die Ausbildung schon rein, ja? XXX
26 Die Grundlagen werden jetzt für viele nicht mehr hier gelegt. XXXX Die Grundlagen
27 ... Ich behaupte, ganz viele Kollegen haben schon Grundlagen, aber das, was jetzt
28 an Grundlagen vielleicht noch vorhanden ist, wo ein Chef aber sagt: Oh, der muss
29 aber mal dringend dahin.

30 **Interviewer:** Was für Grundlagen könnten das beispielsweise dann sein, die ein Po-
31 lizeibeamter mitbringen soll, bevor oder wenn er die Ausbildung zum Polizeibeamten

1 beginnt? Wonach sollte da geschaut werden? Was an persönlichen Grundfertigkeiten und Voraussetzungen sollte da jemand mitbringen für den Beruf?

3 **Experte:** Oh, das wäre ich jetzt ... also da ... XXXXXXXXXX was anderes XXX als
4 das, was wir in den Einstellungstest machen, würde ich sicherlich nicht tun. Also wir
5 prüfen da ja von Kommunikationsfähigkeiten über, ja, eine Form von ... XXXXXXXXXX
6 XXXXXXXXXX ... eine Offenheit für bestimmte Dinge, (Pause) XXXXXXXXXXXXXXX
7 XXX
8 XXXXX ... Also das, was wir zurzeit ja testen als Grundlage, würde ich gar nicht groß
9 ändern wollen. Ich glaube, eine soziale Kompetenz, die Sie haben müssen, sollte
10 eigentlich beinhalten eine Form von interkultureller Kompetenz. XXXXXXXXXX
11 XXX Also, ich glaube, dass man
12 die Grundlagen, also eine Akzeptanz anderer Kulturen XXXXXXXXXX ... XXXXXXXXXX
13 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX – von Andersartigkeit in jeglicher Form, das sollte man
14 schon mitbringen.

15 **50:00**

16 Eine Form von Toleranz ist meines Erachtens immer notwendig gegenüber allen anderen
17 Ich muss trotz allem für mich schon klar sein, dass ich ein gewisses Wertekorsett
18 mitbringen muss, XXX XXXX
19 XXX. Also das,
20 was an ... an Grundlagen, an Werten, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
21 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX hier vorhanden ist XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,
22 sollte sich da schon wiederfinden. Und das erwarte ich genauso von Kollegen mit
23 Migrationshintergrund XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Also jeglicher Kollege sollte den
24 ganz normalen Grundrechten so verpflichtet sein für sich aus eigenem Antrieb heraus,
25 dass er das auch schon zur Grundlage seines polizeilichen Handelns macht.
26 Also die Grundwerte. Und trotz allem sind dann darüber hinaus meines Erachtens
27 auch eigene Werte möglich, auch eigene unterschiedliche Ausrichtungen unterschiedlichster
28 Art. Ich muss nur für mich ... XXXXXXXXXXXXXXX für mich als Polizisten
29 schon erkennen, dass es da halt vieles drum herum gibt. XXX Und dass ein Kommunikationsverhalten
30 nicht dadurch geprägt sein sollte, dass ein reines Überordnungs- und Unterordnungsverhältnis
31 XX, also ein hoheitliches Handeln tatsächlich nur damit zu tun hat, dass ich auf einer anderen
32 Stufe stehe. Da erwarte ich was anderes. Da erwarte ich durchaus eine Form von Einfühlungsvermögen,
33 XX ... XXXXXXXXXX

1 XX ... Aber wie
2 gesagt, das würde ich nicht konkret nur beziehen auf die Interkulturelle Kompetenz.
3 Ich glaube, dass es wichtig ist, Sprachen zu beherrschen, also zumindest ... ich
4 nehme jetzt einfach mal Englisch oder irgendeine andere Sprache. (Pause) Ja. Aber
5 ich glaube, dass man Vieles aus der eigenen Person heraus macht und nicht daraus,
6 XX ... also ich muss schon so eine gewisse
7 Grundlage habe, dass ich erst mal ein positives Menschenbild habe. Das ist so XXX
8 X ... die absolute Grundlage, finde ich, persönlich, um überhaupt agieren zu können.
9 Das wir mit vielen Personen, die sich nur am Rande der Gesellschaft befinden, XXX
10 beschäftigen, und natürlich gerade mit denen, wo wir eher nicht zu einem Hilfeein-
11 satz kommen, sondern eher XX ... XX für repressive Maßnahmen oder Ähnliches. XX
12 Da muss man dann selber nachher gucken, wie man damit zum einen umgeht, aber
13 auch, wie agiere ich denn in bestimmten Situationen, damit das Ganze nicht eska-
14 liert. Und da ist *Interkulturelle Kompetenz* natürlich ein großer Vorteil. Jetzt können
15 Sie sagen, in der Form kann ich eigentlich nur sensibilisieren. Ob sich jemand tiefer
16 gehend mit einzelnen Facetten diese Kompetenz beschäftigt, ist noch was anderes.
17 Aber Dinge, wie die eigene Kultur selber zu kennen, zu gucken, wie andere Kulturen
18 entstanden sind, was auch andere Kulturen teilweise ausbilden an Unterschiedlich-
19 keiten im Umgang, im Miteinander, in Gesten, Mimik, sonstigen Sachen, wäre schon
20 schön zu wissen, dass es das gibt, und schon schön, wenn auch jeder Polizist darum
21 wüsste, dass es das gibt. Einfach, um auch offen zu bleiben und sensibel und bei
22 den Dingen diese Sachen auch wahrzunehmen. Wenn Sie permanent über Stereo-
23 typen oder Vorurteile an andere Gruppen herangehen, haben Sie natürlich auch das
24 Problem, dass Sie nichts anderes wahrnehmen. Sie schränken Ihre Wahrnehmung
25 dazu dann ja auch ein.

26 **Interviewer:** Wie groß würden Sie dann jetzt diesen Komplex Interkulturelle Kompe-
27 tenz, um Stereotypen in den Bereichen zu erkennen, was Sie gerade angesprochen
28 haben, wenn ich es richtig verstanden habe, diese Unterschiedlichkeiten zu erken-
29 nen und auch als positiv zu empfinden, was für ein Stellenwert müsste das in der
30 Aus- und auch in der Weiterbildung der Polizei einnehmen?

31 **Experte:** Also, es müsste ... also, es sollte ein permanentes Thema sein. Also ich
32 kann das prozentual jetzt gar nicht sagen, aber ich halte das für zwingend erforder-
33 lich eigentlich über alle Fachbereiche hinweg mit zu betrachten. Das passiert an der
34 Fachhochschule auch. Also, eigentlich gibt es diese Facette in quasi allen Teilen des

1 Bachelor-Studiums, XXXXXXXXXXXXXXXX. XXX überall steckt irgendwo auch eine
 2 Facette drin mit XXXXXXXXXXXX ... Interkulturalität. Grundsätzlich halte ich es trotz al-
 3 lem für sinnvoll, diese Dinge, wenn sie denn vermittelt werden von Leuten, die da
 4 nicht so sagenhaft viel Ahnung davon haben, zusammenzuziehen zu einer kompri-
 5 mierten Veranstaltung oder mehreren komprimierten Veranstaltungen. So wird es
 6 zurzeit ... so haben wir es zumindest zuletzt (? 54:16) zurzeit evaluiert, auch vorge-
 7 schlagen. Es gibt einen festen Anteil interkultureller Kompetenz, ich glaube, es waren
 8 30 Stunden für die Kolleginnen und Kollegen. Ja, wovon Grundlagen, was Kultur ...
 9 also welche Kultur, welche Kulturdimensionen vorhanden sind, wie ich so was um-
 10 setze, was überhaupt Diversität und ähnliche Dinge sind, ... ja, da die Grundlagen zu
 11 legen, halte ich für zwingend erforderlich. Und wir bauen letzten Endes, und das ist
 12 im Moment noch nicht ganz so, aber wir könnten uns dann demnächst zumindest die
 13 ganz normalen Grundlagen sparen. Wir könnten eigentlich schon XXXXXXXXXXXX wei-
 14 ter ansetzen. Und das ist auch das, wo es dann hinläuft. Im Moment muss man gu-
 15 cken, dass die Dinge sich ergänzen, aufeinander aufbauen.

16 **55:00**

17 Jetzt haben natürlich alle Kollegen, die vorher irgendwann mal die Ausbildung ge-
 18 macht haben vor dem Studium, das nicht genossen. Also, ich jetzt auch nicht. Da ist
 19 man dann ein bisschen abhängig gewesen von dem, was dann der Lehrende einem
 20 früher so vermitteln wollte. Da sind wir heute deutlich strukturierter. Also ich denke
 21 mal, da baut das schon ... jetzt schon besser miteinander auf, alleine dadurch, dass
 22 wir in den Gremien XXXXXXXX ... das Ganze mit beeinflussen. Also, wir versuchen
 23 schon zu sagen, an der und der Stelle wäre es sinnvoll, das und das beginnen, zu
 24 starten und aufzusatteln dann mit speziellerem Wissen, was wir hier vermitteln. Und
 25 so sollte es ja auch eigentlich sein. Eine Ausbildung soll ja eigentlich Grundlagen bil-
 26 den und eine Fortbildung soll darauf aufsatteln. XXXXXXXXXXXXXXXX ... Ich sage jetzt
 27 mal: Was wollen Sie mit tief greifenden Inhalten zum Islam, wenn Sie zum Beispiel,
 28 nehme ich jetzt mal, im Landkreis XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ...
 29 XX
 30 XX kaum ein Problem haben: Sie haben 3 Prozent Ausländer. Und wenn, dann auch
 31 noch einen großen Anteil an XXXXXXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 32 XXXXXXXX XX mit Russlanddeutschen,
 33 Aus- oder Spätaussiedlern oder Übersiedlern. So, und da muss man einfach auch
 34 gucken, brauche ich in jeder Form jedweden tiefen Hintergrund. Und den kann man

1 natürlich ganz speziell ausrichten an den Bedürfnissen der Behörden. Und da sehen
2 Sie halt auch, dass Leute XXXXXXXXXX ... aus dem Ruhrgebiet XXXXXXXXXXXXXXX
3 XXX, ein ganz
4 anderes Bedürfnis haben, inhaltlich da auch aktiv werden zu können oder zu müs-
5 sen. Und wir versuchen, denen dann halt was an die Hand zu geben, damit sie dann
6 agieren, besser agieren können, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
7 XXXXXXXXXX. Das natürlich dann auch mit Beispielen aus der Praxis. Und wir disku-
8 tieren sowohl den Islam als auch mit den Spät- und Übersiedlern tatsächlich mit Mig-
9 ranten in der Polizei zu diesem Thema. XXXXXXXXXXXXXXX Diskussionsrunden am
10 Ende, wo die Kollegen sich auch untereinander einfach mal darüber unterhalten kön-
11 nen, wie wirkt denn das eine oder andere auf dich, auf mich, wie kann so was aus-
12 sehen. Und auch, da eine Palette abzubilden, wie unterschiedlich denn Muslime zum
13 Beispiel sind, ja? Von strenggläubig ... Alles bei der Polizei vorhanden: von ganz
14 strenggläubig bis Was ist denn das? Ja, ist meine Religion ... ja, ich bin da
15 reingeboren, aber ich kümmerge mich nicht darum, interessiert mich nicht. ... Also, in
16 den Facetten haben wir von A bis Z quasi auch alles. So, und das zu öffnen für
17 XXXX ... XXX XXXXXX-intern zu öffnen, denke ich mal, ist schon wichtig. (Räuspern)
18 Und für die Kollegen, die ... wir haben ja einen relativ hohen Altersbauch auch bei
19 der Polizei. Für Kollegen, die schon ein bisschen länger bei der Polizei sind, ist da
20 natürlich was völlig Ungewöhnliches. Erst kamen die Frauen, jetzt kommen auch
21 noch Ausländer. Einige sind da durchaus kritisch dem Ganzen gegenüber. ... Und
22 mit ein bisschen Argwohn betrachten das natürlich hier und da auch Führungskräfte,
23 wenn sie merken, dass ihnen die Dienststellen in irgendeiner Form aus der Hand
24 gleiten ... XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX und sie merken, irgendwas
25 stört. Und die Frage ist halt: Was stört? Wer stört? Stört jetzt der Immigrant oder stört
26 eher der, der seine Auffassung einfach zu weit nach außen trägt, dass ihm eigentlich
27 alles Andersartige nicht recht ist? Und da bin ich noch längst nicht bei diesen Dingen,
28 die wir quasi noch weniger betrachten, was andersgeschlechtliche Ausrichtung be-
29 trifft. XXXXXXXXXXXXXXX (Räuspern) ... was diese Facetten die Diversität als sol-
30 che alles so beinhaltet, ich denke mal, da sind wir noch steigerungsfähig. Und die
31 Frage ist, was sich daraus mal auf Dauer ergibt an Kontext. Ich kann mir durchaus
32 vorstellen, dass je nachdem, wie sich draußen die Welt entwickelt, also wie sich so
33 eine Europäisierung fortsetzt, wie sich so eine Globalisierung fortsetzt, die Frage ist,
34 auf was wir sensibel machen wollen. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

1 XXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Selbst im Bereich Ex-
 2 tremismus und Ähnliches, da gibt's zum Beispiel einen Bereich solche Stammtisch-
 3 parolen, wie gehe ich mit Stammtischparolen um in diesem Kontext von rechts ...
 4 Das nimmt ja gerade im Moment wieder einen bisschen *Drive* auf durch die Ge-
 5 schichte, die wir haben. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Es hat auch rechtli-
 6 che Facetten, aber es geht mehr darum, wie gehe ich denn mit diesen Leuten um,
 7 woran erkenne ich das eine oder andere. Ja, um den Kollegen XXXXXXXXXXXXXXX
 8 XXXXX ... so eine Art Puffer zu geben auch im Bereich, ja, durch Wissen Sicherheit
 9 im Umgang zu finden, Unsicherheiten abzubauen. Und Unsicherheit abzubauen, hat
 10 ja meistens auch was dafür, dass ich im eigentlichen Einsatzgeschehen für mich ein
 11 bisschen mehr Ruhe habe, XXXXXXX ein bisschen mehr Kapazitäten habe.

12 **Interviewer:** Ist das gezielt jetzt auf Stereotypen gerichtet, was Sie beschreiben?

13 **Experte:** XXX
 14 XXX
 15 XXX. Aber da gehört natürlich
 16 auch dazu, auch an Stereotypen zu arbeiten. Aber auch da eben zu sensibilisieren,
 17 nur weil einer ich sage jetzt mal abgeschorene ... also kurze Haare hat, ist er noch
 18 lange kein *Rechter*.

19 **1:00:00**

20 XXX zum Beispiel nehme ich jetzt mal: Strukturen aufzuzeigen, das ist das, was zur-
 21 zeit ja auch zu erkennen ist, dass die ehemals *Linken* Gewalttäter, XXXXXXXXXXXXXXX
 22 XXXX die sich in schwarzen Blocks verummmt haben, mittlerweile von *Rechten*, die
 23 sich ähnlich verummten, ähnlich schwarz, teilweise nicht mehr zu unterscheiden
 24 sind. Wir entwickeln eine Gesellschaft, die das Einsatzgeschehen deutlich schwieri-
 25 ger macht. ... Insbesondere bei *Rechts-Links*-Demos. Wo gehört der denn jetzt da-
 26 zu? Ich gucke mir da nur die Schnürsenkel an und habe die Hoffnung, dass es passt,
 27 oder ... Ja, das sind einfach Dinge, die sich auch verändern, die es auch schwieriger
 28 machen für die Kollegen zu agieren, und wir ihnen als solches erstmal mitteilen, dass
 29 es diese Veränderungen gibt. Teilweise kommen die ja bei den anderen Kollegen gar
 30 nicht an. Also jemand, der nicht regelmäßig im Einsatzgeschäft unterwegs ist, was
 31 Demonstrationslagen betrifft, der wird ggf. von diesen Entwicklungen durchaus am
 32 Rande was gehört haben, aber nicht bis in die Tiefe. Und da versuchen wir halt, über

1 ... ja, über auch Referenten, die sich in diesem Umfeld täglich bewegen, schon sol-
2 che Dinge zu transportieren, *Clownsarmee* oder was sonst alles dazugehört.

3 **Interviewer:** Dann habe ich nur noch eine Frage bezüglich der internationalen Poli-
4 zeieinsätze. Wie bewerten Sie die Aufgabenbewältigung der Polizei im Inland vergli-
5 chen mit der Aufgabenbewältigung im Ausland im Rahmen von internationalen Poli-
6 zeieinsätzen? Das Einsetzen von interkulturellen Kompetenzen jeweils in diesen bei-
7 den Bereichen: inländisch als auch ausländisch. Gibt's dort methodisch-didaktische,
8 Unterschiede, wenn Sie an die Vermittlung von Kompetenzen denken?

9 **Experte:** Ich glaube, ich habe – grundsätzlich gesehen – schon eine andere Rolle.
10 Also, hier im Inland, hier sind Sie quasi der Hoheitsträger schlechthin und gehen –
11 ich sage jetzt mal – nach Recht und Gesetz dieses Landes oder dieses Staates vor,
12 sind – XXXXXXXXXXXXXXXX – fast in jedem Fall bewaffnet und ich sage mal, Sie
13 kennen sich mit der Rechtslage des eigenen Landes in der Regel schon sehr gut
14 aus. Die Aktion, die Sie im interkulturellen Bereich haben, ist ja ...
15 XX, wenn wie ich in einen
16 Einsatz gehe, wo ich XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX in einer Migrantenfamilie
17 XXXXXXXXXXXXX XXXXXXXX häusliche Gewalt, dann glaube ich, dass es erst mal da-
18 rum geht, wie setze ich meine eigenen Maßnahmen und das, was mir vorgegeben
19 ist, XXXXXX um. Wenn Sie im Ausland sind, haben Sie ja zu betrachten, dass Sie
20 erst mal nicht der eigentliche Hoheitsträger dieses Landes sind, teilweise nicht mal
21 bewaffnet sind. Ich glaube, dass dann an das Kommunikationsverhalten sogar fast
22 noch höhere Anforderungen zu stellen sind, weil Sie nicht aus Ihrem eigenen ... ja,
23 aus der Macht Ihrer eigentlichen Funktion heraus agieren können. Ich glaube, dass
24 da ein Unterschied vorliegt. Zumal Sie hier in einem Kontext arbeiten, der Ihnen ge-
25 läufig ist, in dem Sie lange leben, wohnen, den Sie für sich verinnerlichen und wo Sie
26 auch für sich denken, das ist – ich sage mal – in Führungsstrichen Recht und Ge-
27 setz, das kann gar nicht anders. Selbst wenn Sie es intensiv gelernt haben, machen
28 als Polizei ja viele nach einer bestimmten Zeit ... die wissen zwar grob noch, wo sie
29 suchen sollen, aber ich behaupte, ein Gesetzestext, wie es früher mal möglich war,
30 zu zitieren, zu sagen, da und da steht die und die Facette, können die Wenigsten am
31 Schluss. Da wird vieles ja auch darüber entschieden, was habe ich denn bisher im-
32 mer gemacht, und dann mache ich das weiterhin so. Wenn Sie in anderen Ländern
33 sind, haben Sie ja teilweise einen völlig anderen Kontext. Sie können ... also Sie
34 werden es wahrscheinlich noch deutlich besser wissen, aber Sie haben von ... XXXX

1 XXX von dem, was Sie dürfen, häufig XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 2 XXXXXX eine Beschränkung dessen XXXXXXXXXXXXXX ... was ist denn in dem Land
 3 Recht und Gesetz. Also, nehmen Sie mal in den muslimischen Ländern, wo die Scha-
 4 ria XX
 5 XXXXXXXX ... ich sage mal die Hauptgesetzgebung XXX nicht aus einer ... einer XX
 6 XXXXXXXXXXXX Rechtsordnung wie zum Beispiel unserem Strafgesetzbuch kommt,
 7 sondern eher daraus, was gibt mir der Glaube vor ... XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 8 XXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXxxx Nicht, dass unsere Dinge nicht auch ent-
 9 standen sind aus ... Nicht, dass da durchaus Vergleichbares ist. Und trotz allem
 10 macht es das für Sie vermutlich nicht so einfach, weil, wenn Sie aus einem christli-
 11 chen Kontext kommen, zu wissen, was habe ich denn auf der anderen Seite XX ...
 12 als Rechtsgrundlage und wie setze ich das um und darf ich es überhaupt umsetzen.

13 **1:05:00**

14 Ich glaube, Ihre Rolle ist ... XXXXXXXXXXX,XXXhäufig mehr beratender Natur, XXXXX
 15 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX gar keine Frage, in vielen Ländern beraten wir mehr
 16 dahingehend, was wäre denn jetzt sinnvoll, wie kann man eine Polizei aufbauen, die
 17 zum Beispiel nicht militärisch geprägt ist in einer Form von: „Ich ordne an und du
 18 machst“, sondern es gibt so was wie XXXXXXXXXXX – eine *Community Policy*, wo ich
 19 sage, die Polizei ist quasi für den Bürger da.

20 **Interviewer:** Das wären die rechtlichen Komponenten. Vielleicht noch mal rein die
 21 *Interkulturelle Kompetenz* – versuchen zu, isolieren in diesem Hinblick. Einmal hier
 22 im inländischen die *Interkulturelle Kompetenz*, die ein Polizeibeamter benötigt, um
 23 hier seinen Dienst zu verrichten, auch mit den multikulturellen Begebenheiten hier
 24 umzugehen. Und dann im Ausland. Glauben Sie da, die Vermittlung von *Interkulturel-*
 25 *ler Kompetenz* müsste methodisch-didaktisch anders vermittelt werden für einen Po-
 26 lizeibeamten, der hier seinen Dienst macht, oder aber einer, der für den Auslands-
 27 einsatz vorbereitet wird?

28 **Experte:** Sie brauchen es für den Auslandseinsatz noch spezieller. XXX
 29 XX ... Also, die größten
 30 Grundvoraussetzungen sind Einstellungen meines Erachtens. Und die Einstellungen
 31 können Sie abprüfen, die können Sie vielleicht noch verändern, wenn Sie viel Zeit
 32 haben. Wenn Sie nicht viel Zeit haben, dann sollten Sie vorher schon gut testen, ob

1 die Einstellungen wirklich die richtigen sind. Aber nur über die Einstellungen kommen
2 Sie letzten Endes dahin, wie gehe ich denn mit anderen um.

3 **Interviewer:** Einstellung? Die persönliche Einstellung meinen Sie?

4 **Experte:** Die persönliche Einstellung, ja, ja, jedes Einzelnen. XXX Und zwar tatsäch-
5 lich gegenüber anderer Kultur, anderer Herkunft, egal. So. Wenn Sie diese Grund-
6 einstellung nicht haben, dann hilft Ihnen die ganze Fortbildung im interkulturellen Be-
7 reich mal gar nichts. Meine Überzeugung! Wenn Sie sagen, ich gehe in das und das
8 Land, wäre es für mich sinnig, ihre *Interkulturelle Kompetenz* für diese Region zu er-
9 höhen. Was nützt Ihnen das, wenn Sie nach Finnland fahren und Sie kriegen was
10 zum Islam erzählt? Also das ist ein bisschen knapp dran vorbei. Das nützt nichts.
11 Also ich glaube schon, dass die Vermittlung eine andere ist, weil sie deutlich speziel-
12 ler sein muss, weil sie deutlich tiefer sein muss. Und das ist der Grundgedanke. In
13 dem Land, in dem Sie agieren, agieren Sie nach deren Facetten, nach dem, wie die
14 sich so denken, wie man zu agieren hat. Dass Sie natürlich erkennbar sein sollten ...
15 Sie sind ja nicht da, weil das Land so weiterleben sollte wie vorher. In der Regel ist
16 die Polizei ja nun schon da, um auch was zu ändern zu dem, was halt vorher gelebt
17 wurde. Und trotz allem glaube ich, dass Sie Grundlagen der Interkulturellen Kompe-
18 tenz in allen Fällen gleich haben müssen. Die Grundlagen, die da gesetzt werden
19 müssen. Das, was auf jeden Fall anders sein sollte, ist die Spezifikation auf die ein-
20 zeln ... auf die einzelne Region, das einzelne Land. Und das ist halt dann dement-
21 sprechend auch deutlich intensiver. Und wenn Sie jetzt mal sehen, Sie können hier
22 nicht alle Facetten abbilden und Sie haben natürlich ein anderes Grundverständnis.
23 Sie leben hier und wollen ... XXXXXXXXXX ... vieles soll nach unseren Gesetzen hier
24 in Deutschland ... nein, nach den Gesetzen soll alles laufen, aber ich als Polizist ver-
25 suche es ja auch demjenigen zu vermitteln, der es bisher vielleicht nicht ganz so er-
26 lebt hat und vielleicht neu ... noch nicht ganz so lange hier ist, Verständigungs-
27 schwierigkeiten hat und auch XX Gesetzmäßigkeiten XXX nicht so versteht. Das,
28 was Sie da machen, ist ja eher, dass Sie für sich selber erstmal kennen lernen müs-
29 sen, was haben die denn da für Gesetzmäßigkeiten und was muss ich denn hier da-
30 von aufnehmen, was wollen die da verändern, was wollen wir verändern und was
31 können wir überhaupt verändern. Und ich glaube sogar, dass Sie da auch schon
32 strategische Grundentscheidungen mittragen müssen von anderer Stelle, die jetzt ...
33 wo Sie selber durchaus schon in Ihrer Interkulturalität, wie Sie sie da anwenden kön-
34 nen, auch durchaus beschnitten sind. Wenn Sie sagen, ich betüttele erst mal da alle

1 und möchte eigentlich, dass alles so wird, wie es hier ist, das nützt an vielen Stellen
 2 ja auch nichts. Wer nimmt es denn dann auf? Aber das ... XXX der Unterschied ist
 3 da, eindeutig. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX wird es auch ab und an gefragt, ob man nicht
 4 die Kollegen mit tatsächlicher Auslandseinsatz-Erfahrung gut nutzen kann für unsere
 5 Seminare. Ich persönlich bin der Auffassung, dass man die nutzen kann, um Facet-
 6 ten anderer Kulturen zu erfahren aus erster Hand. Ich glaube aber tatsächlich, dass
 7 die Vermittlung interkultureller Kompetenz für die Kollegen hier XXXXXX in den
 8 Grundfacetten die gleiche ist, aber in der Spezialität einfach nicht mehr passt, auch
 9 nicht zu dem, wie man hier agieren muss. Also von daher halte ich das immer für
 10 sehr kritisch.

11 **1:10:00**

12 Also, ich weiß, dass es da andere Gedanken gibt, diese Ressourcen besser nutzbar
 13 zu machen, ich glaube aber, dass man da eher das nutzen kann in der Vermittlung
 14 dessen zu sagen, man greift die Informationen der Kollegen ab. Also, nehme ich jetzt
 15 mal ... XXXX zu einem Beitrag von Ihnen. Wenn Sie in Afghanistan waren, zu sagen,
 16 so, wir haben jetzt ganz viele, ich nehme jetzt mal afghanische Flüchtlinge hier und
 17 ich habe hier ein Problem in dem Bereich, hast du denn noch einen Hinweise darauf,
 18 wie kann ich denn an die besser rankommen? Was sollte ich auf keinen Fall für Feh-
 19 ler machen? Also das, was Sie selber aus eigener Erfahrung, aus eigener Anschau-
 20 ung erfahren haben, ja, hier weitergeben zu können für diesen speziellen Fall. Ich
 21 glaube, dass es manchmal schwierig ist, das zu verallgemeinern, Kollegen, die aus
 22 dem Auslandseinsatz kommen, zu sagen, die haben jetzt alle deutlich mehr Interkul-
 23 turelle Kompetenz, sie haben eine ganz spezielle deutlich bessere Interkulturelle
 24 Kompetenz oder eine deutlich stärker Ausprägung an der und der Stelle. Und des-
 25 wegen tue ich mich da manchmal ein bisschen schwer mit. Also so gerne ich das
 26 auch tue bei Leuten, die wirklich was mitbringen an Erfahrung, was die Kollegen
 27 auch gut nutzen können.

28 **Interviewer:** Gut. Wunderbar. Damit bin ich mit meinen Fragen am Ende angekom-
 29 men. Sie haben jetzt natürlich noch die Möglichkeit und Gelegenheit, einzelne Punk-
 30 te, die Sie vielleicht noch vertiefen wollen, oder wo Sie glauben, die noch nicht richtig
 31 angesprochen worden sind, noch anzusprechen und zu ergänzen.

32 **Experte:** Tja. (Pause) Also ich würde vielleicht im Gesamten sagen, dass das Inter-
 33 resse an XX der Inter-

1 *kulturellen Kompetenz* relativ hoch ist im Land, zumindest hier in Nordrhein-
 2 Westfalen, dass die Seminarlandschaft bundesweit sich deutlich entwickelt. Viele
 3 Bundesländer, XXXXXXXXXXXX ja, diese Facetten erkennen die jetzt erst für sich
 4 selbst. Aber, das nimmt enorm *Drive* auf. Das Thema als solches wird halt an vielen
 5 Stellen mittlerweile bewegt und, glaube ich, meines Erachtens auch zu Recht, weil
 6 ich denke, dass man Fehler auch nicht zweimal machen muss im Zusammenhang ...
 7 Wie gesagt, ich war vorhin schon mal bei den Frauen. Ich glaube, dass man da vie-
 8 les sich abgucken kann, was man eben nicht machen sollte, oder was man schon
 9 nutzen konnte, die Erfahrungen, die man da gemacht hat, sie dauerhaft nicht erneut
 10 wieder zu machen, sondern da zu sagen: Ja, da haben wir schon einen Packen da-
 11 raus gelernt. (Räuspern) Für die Kollegen selber mit Migrationshintergrund glaube
 12 ich, ja, sie sind teilweise noch exotisch. Aber ich glaube, wenn wir bei den Einstel-
 13 lungszahlen bleiben, und die sollen ja noch gesteigert werden darüber hinaus, dann
 14 glaube ich, dass sich das irgendwann ganz normal ins Bild einbettet, wie es zurzeit
 15 auch andere tun. Also, auch gerade bei den Frauen, nehme ich jetzt mal in Großbe-
 16 hörden, da ist es überhaupt keine Frage mehr. In kleineren Behörden haben Sie das
 17 immer noch. XX XXXXXXXX
 18 XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXX
 19 XXXXX. Und ich denke mal, das Themenfeld als solches wird immer bleiben. Die
 20 Frage ist nur, in welchen Facetten man es anders braucht. Also, XXXXXXXX das
 21 geht einfach mit den Veränderungen einher und die Veränderung der Aus- und Fort-
 22 bildung orientiert sich ja letztendlich an den Bedürfnissen der Behörde ... der Behör-
 23 den. Und das ist, glaube ich, auch immer alles noch im Fluss. (Räuspern) XXXXXXXX
 24 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ... Also, ich glaube, die Kollegen als solche würden gerne
 25 normale Kollegenschaft sein. Als Multiplikatoren ...

26 **Interviewer:** Die mit Migrationshintergrund meinen Sie?

27 **Experte:** Ja, mit Migrationshintergrund, genau. Ich glaube, dass sie als Multiplikato-
 28 ren auch in Behörden benutzt werden können, gerade was Dienstunterricht zum Bei-
 29 spiel betrifft. Ich denke mal, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ... also so wie ich anderen Kolle-
 30 gen sagen: „Such dir einen Spezialbereich aus, zu dem du mal was referierst“, kön-
 31 nen die das genauso gut auch in der Behörde zu diesen Themen tun. Das sollten sie
 32 meines Erachtens auch tun. Also, das macht uns ja nicht dümmer. Und als Fachleh-
 33 rer und Dozenten ... für mich gehören die alle dahin, wo sie sonst ... wo alle anderen
 34 auch hingehören. Also gerade was Fachlehrer und Dozenten betrifft. XXXXXXXXXXXX

1 XXX. Sie können natürlich
2 eigene Facetten einbringen, das spart uns an der einen oder anderen Stelle auch
3 einen Fremdreferenten. (lacht) Keine Frage. Aber ich glaube, wenn man sie ganz
4 normal in alle Facetten mit reingucken lässt und gerade da, wo Sie jetzt speziellen
5 Bedarf haben, zu einem bestimmten Thema zu referieren, ja, natürlich nehmen wir
6 da jemanden, der davon mehr Ahnung hat, als jemand, der es sich angelesen hat.
7 Also, halte ich zumindest für sinniger, weil er noch eigene Erfahrungen mitbringen
8 kann und vermutlich auch Sachverhalte, die das Ganze besser schildern. Tja.

9 **Interviewer:** Gut.

10 **Experte:** Ja. Kann ich unterschiedliche Reaktionen zwischen ...(?) Wie meinen Sie
11 Frage 6?

12 **Interviewer:** Die haben Sie quasi schon beantwortet, deswegen habe ich sie nicht
13 mehr gestellt. Können Sie unterschiedliche Reaktionen zwischen Angehörigen der
14 Polizei mit Migrationshintergrund und solchen ohne MG ausmachen?

15 **Experte:** Jetzt im dienstlichen Kontext oder ...?

16 **Interviewer:** Das ist rein im dienstlichen Kontext zu sehen, genau, ja.

17 **Experte:** Also, da muss ich ganz ehrlich sagen, ich glaube, das kann ich zwischen
18 jeder Person. Also ich glaube, die Individualität jeder einzelnen Person im Umgang
19 mit unterschiedlichen Leuten ... Ich glaube, ich habe es vielfach kennen gelernt,
20 dass Männer hervorragend Einsätze, wenn sie Frauen anzusprechen, haben ... das
21 es häufig weniger konfliktbehaftet ist, wenn Frauen erst mal den Mann ansprechen,
22 ohne dass das jetzt erst mal wertend ist. Aber ich glaube, dass diese ... dass es
23 schon vielen den Wind aus den Segel nehmen kann – nicht muss, aber es ist schon
24 mal eine erste Möglichkeit zumindest, darauf zu achten. Und Gleiches gilt natürlich
25 auch mit Kollegen mit Migrationshintergrund. Ja? Wenn ich aber einen deutschen
26 Kollegen habe, wo ich weiß, der hat zwanzig Widerstände im Jahr, ganz böse ge-
27 sagt, ja, ich glaube, dann ist es ehrlich gesagt egal. Von der Facette her würde ich
28 dann immer schon sagen, okay, ich führe mal das Erstgespräch – in der Hoffnung,
29 dass ich einfach weniger habe und (nicht da dran? 1:16:23) komme. Von daher hat
30 das von den Reaktionen her immer bedingt was zu tun. XXXXX Der Migrationshin-
31 tergrund ist ja nur eine Facette von vielen. Also, ich glaube, dass man die mit be-
32 trachten muss und vielleicht auch überlegen muss, in welchen Einsätzen man X zum
33 Beispiel eine Kollegin mit muslimischem Hintergrund, ja, in Konflikten

1 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX – ich sage mal – alter muslimischer Männer zu inter-
2 agieren ... mitnehmen muss, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Ich glaube, die Ent-
3 scheidung sollte man sich durchaus noch vorbehalten. Ob die Kollegin da selber
4 möchte oder nicht, ist das eine und inwieweit XXX das XXX sinnvoll ist, das ist noch
5 das andere. Aber ich glaube, das mache ich jetzt so auch. Ob ich eine Frau, die
6 knapp 1,60 ist, da frage ich mich auch, stelle ich die in die erste Reihe in der Hun-
7 dertschaft, wenn ich möchte, dass auf keinen Fall jemand da durchkommt, mit einem
8 Schild? Oder stelle ich die lieber in die zweite Rolle oder ggf. macht sie mal Fahrerin
9 an dem Tag. Da muss man sich vorher entscheiden. Und die Einsatzentscheidun-
10 gen, denke ich mal, die bleiben weiterhin ganz individuell und natürlich auch indivi-
11 duell bezogen auf den Migrationshintergrund. Und wie ich an der einen oder anderen
12 Stelle anders reagiere, reagiert natürlich auch ein (?) mit Migrationshintergrund an
13 der einen oder anderen Stelle völlig unverständlich XXXXX ... auf meine
14 Echauffiertheit, wo der sagt: Reg dich doch nicht auf. Ich glaube, das kann man
15 schwer auf den Migrationshintergrund beziehen. Ich glaube, das ist einfach sowieso
16 ganz individuell. Und wenn wir diese Individualität mal überall betrachten würden,
17 dann wären wir schon einen Tick weiter, glaube ich.

18 **Interviewer:** Dann wären wir tatsächlich am Ende angekommen.

19 **Experte:** Sehr schön.

20 **Interviewer:** Okay. Dann beende ich die Aufnahme.

21

22 **- Ende des Gesprächs -**

8.6 Interview 6

1

2 **Datum des Interviews: 16.12.2012, 13:16 Uhr**3 **Dauer: 51 Minuten**

4

5 **Legende:**

6 (lacht) (weint) = nonverbale Äußerungen

7 (ironisch) (gekränkt) = Stimmung, Metasprachliches

8 ... = Satzabbruch, Gedankenabbruch, Stottern

9 aber nein = starke Betonung, laut

10 (trotzdem? 22:32) = nicht eindeutig verstandenes Wort

11 (? 12:32) = nicht verstandenes Wort

12 (Pause) = längere Pause, Zögern

13 XXXXXXXXXXXX = Anonymisierung zwecks Datenschutz

14

15

16 **Interviewer:** Mein Name ist Oliver Schemmer. Ich bin Student der Ruhr-Universität in
 17 Bochum am Lehrstuhl für Kriminologie und derzeit mit meiner Masterarbeit beschäf-
 18 tigt und befinde mich hier in XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX und führe
 19 ein Interview zum Thema Interkulturelle Kompetenz und Personalentwicklung der
 20 Polizei. XX XXXXXXXXX.
 21 XXXXXXXXXXXXXXX. Bitte korrigieren Sie mich, wenn ich etwas Falsches sage.
 22 XXXXXXXXXXXXXXX.

23 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXX.

24 **Interviewer:** Wunderbar, haben Sie vielen Dank. Mit Ihrer Genehmigung nehme ich
 25 das Interview auf. Darf ich einmal kurz um Ihre Zustimmung bitten?

26 **Experte:** XXXXXXXX XXXX einverstanden.

27 (Gelächter).

1 **Interviewer:** Hervorragend. Dann fangen wir auch direkt an, und zwar die erste Fra-
2 ge zum Arbeits- und Rollenverständnis der Polizei aus Ihrer Sicht.
3 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Hat sich Ihrer Meinung nach die Arbeit
4 der Polizei, wenn Sie an folgende gesellschaftliche Phänomene denken: Einwande-
5 rung, Zuwanderung, Migration in den multiethnischen Stadtgesellschaften, Europäi-
6 sierung und Globalisierung? Wie hat sich da Ihrer Meinung nach polizeiliche Arbeit
7 im Hinblick auf die letzten 30, 40 Jahre verändert?

8 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

9 (Gelächter)

10 **Experte:** Sie haben beide Themenbereiche schon angesprochen. Für uns als eine
11 örtliche Behörde, Kreispolizeibehörde, ist eigentlich der Anknüpfungspunkt Verände-
12 rung der Stadtgesellschaft der entscheidende. Wenn wir hier nach XXX schauen, nur
13 zwei Zahlen: Gut 30 Prozent aller Menschen, die in XXX leben, haben Zuwande-
14 rungsgeschichte. Und wenn man in jüngere Bevölkerungsgruppen schaut, wird der
15 Anteil immer höher. Plakativ kann man sagen: Von zwei Kindern, die heute in XXX
16 geboren werden, hat eines Migrationshintergrund. So, das ist die Ausgangslage und
17 somit, kann man ganz nüchtern sagen, ist es eine selbstverständliche Herausforde-
18 rung an die Polizei in einer solchen Stadtstruktur, sich mit dieser Thematik auseinan-
19 derzusetzen. Wir begegnen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in allen Facet-
20 ten unseres Berufs als Hilfesuchende, als Opfer von Straftaten, aber natürlich auch
21 als Tatverdächtige. Und unter allen Gesichtspunkten müssen wir uns überlegen, wie
22 werden wir denen gerecht, wie können wir die Kommunikation so gewährleisten,
23 dass wir uns untereinander verstehen in all diesen Facetten. Insoweit ist eine selbst-
24 verständliche Herausforderung an die Polizei. Wir haben wir als XXXer Polizei uns
25 das inzwischen auch unter den Gesichtspunkten unserer strategischen Ausrichtung
26 auf die Fahnen geschrieben. Die Überschrift heißt für uns: „Orientierung 2020“, also
27 gemeint ist die Jahreszahl 2020, der Weg dahin. „Polizei XXX, Vertrauen in Sicher-
28 heit“ ist im Grunde der Slogan, das Leitmotiv. Und ein Aspekt darunter ist die noch
29 verbesserte Zusammenarbeit mit Partnern. Und dabei, haben wir gesagt, haben ins-
30 besondere die Vielfalt der Kultur zu berücksichtigen. Das heißt, wir haben ... natürlich
31 ist so etwas immer erst mal nur ein Programmsatz in so einer strategischen Orientie-
32 rung. Aber davon ableitend werden wir in Zukunft eine Menge Einzelaspekte ... Wir
33 haben im Grunde, wenn man so will, eine Auftaktveranstaltung zu diesem Thema

1 gemacht am 16. Oktober dieses Jahres, indem wir eingebettet in die interkulturelle
2 Woche, die in Gesamt XXX stattfand, ... haben wir einen Tag der offenen Tür ge-
3 macht mit der Überschrift: „Interkultureller Dialog“. Das heißt, wir haben insbesonde-
4 re eben Menschen, aber auch Vertreter von Organisationen mit Zuwanderungsge-
5 schichte zum Dialog mit uns eingeladen, um abzugleichen, sind unsere Angebote
6 richtig, angefangen von Fragen, wie kommunizieren wir im Internet, über Flyer, bis
7 hin auch zu problematischen Themen: Wie kriegen wir einen Zugang ich sage ein-
8 fach mal zu der türkischen Migrantengruppe zum Thema Gewalt in der Familie.

9 **05:00**

10 Wo stehen wir, was Problembereiche wie Jugendgruppen mit Migrationshintergrund
11 und Polizei anbelangt? Da nehmen wir beispielsweise gerade auch an einer Studie
12 des Max-Planck-Instituts teil. Also das sind jetzt nur Beispiele, vielleicht können wir
13 die gleich noch vertiefen, wo wir uns eigentlich ganz bewusst aufgestellt haben und
14 mit dieser Veranstaltung am 16. Oktober, wenn man so will, so eine Kick-off-
15 Veranstaltung zu diesem Gesamtthema gemacht haben. Der zweite Aspekt (und ...?
16 05:28) natürlich auch die stärkere Europäisierung oder Globalisierung auch der Poli-
17 zeiarbeit natürlich durch Missionen, die verstärkt eingerichtet werden. Da muss man
18 natürlich sagen, sind wir als örtliche Behörde nicht als Behörde, gefordert. Wir haben
19 natürlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von uns auch in diesem Bereich tätig
20 sind. Und auch wenn sie zurückkommen, profitieren wir sicherlich davon. Nur, das
21 können wir im Grunde nicht selber steuern, sondern es wird ja im Grunde durch die
22 Freiwilligen, die sich für solche Missionen bereitfinden, gesteuert. Und dann müssen
23 wir nur gucken, wie bereiten oder wie unterstützen wir das und wie machen wir uns
24 dann auch wiederum deren Know-how anschließend nutzbar.

25 **Interviewer:** Gut, da haben Sie dann schon den nächsten Punkt angesprochen: poli-
26 zeiliche Einsätze im internationalen Bereich. Gibt es noch weitere Konsequenzen,
27 die Sie als Folge dieser Veränderungen, dass wir multikulturell unterwegs sind, noch
28 spezieller auf die Polizei zuschneiden wollten oder sehen würden? Dass die alltägli-
29 che Arbeit auf der Straße in Wach- und Wechseldienst beispielsweise davon auch
30 betroffen wäre?

31 **Experte:** Ja, also bezogen auf das Gesamtthema *Interkulturelle Kompetenz* absolut.
32 Für mich ist inzwischen Interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation oder
33 muss eine Schlüsselqualifikation für Polizisten und Polizistinnen sein. Dass das na-

1 türlich immer weiterentwickelt werden muss, dass wir sicherlich in einer Stadtgesell-
2 schaft wie XXX, wo wir Angehörige von über 150 verschiedenen Nationen und Grup-
3 pierungen haben, dass da es nicht den Polizisten geben kann, der jede kulturelle Ei-
4 genart aus der Türkei, aus Afghanistan und dem Südsudan beherrscht, ist vollkom-
5 men klar. Aber dass es Grundkompetenzen gibt zum Thema interkultureller Dialog,
6 *Interkulturelle Kompetenz*, das ist ein Thema für Ausbildung, aber natürlich auch ein
7 Thema für Fortbildung.

8 **Interviewer:** Danke, den Punkt Ausbildung würde ich gerne gleich noch sehr vertie-
9 fen. In dem Vorgenannten, wie würden Sie da Mehrsprachigkeit, Diversität in Hinblick
10 oder als Übersetzung, Vielfalt, ... würden Sie das auch als eine Notwendigkeit anse-
11 hen, Mehrsprachigkeit? Oder würde das jetzt im weiteren Sinne, was die interkultu-
12 rellen Kompetenzen angeht, ein ganz anderes Themenfeld sein?

13 **Experte:** Also, ich persönlich, das muss ich jetzt aber als persönliche Meinung auch
14 deklarieren, sehe also Mehrsprachigkeit im Sinne von Beherrschen der englischen
15 Sprache nach wie vor als wichtige Voraussetzung für Polizei an. Alles andere, alle
16 anderen Sprachkenntnisse, ... hierfür XXX wäre es sehr viel hilfreicher, türkisch zu
17 können, das würde ich aber nicht zum Standard erheben, weil, in anderen Bereichen
18 wird es arabisch sein. Also das kann man sicherlich nicht flächendeckend erreichen.
19 Schön ist es, wenn Kolleginnen und Kollegen das mitbringen, dass wir es als Organi-
20 sation wissen und dass wir es als Organisation dann auch, wenn das freiwillig ge-
21 schieht, auch nutzen können. Das wäre für mich etwas. Wir sind gerade dabei, über
22 dieses System *PERSIS* diese ... ich weiß nicht, ob wir das erklären müssen, alle Kol-
23 legen ... von allen Kollegen zu hören, was haben sie für Sonderqualifikationen. Da
24 geht es nicht nur um Sprache, auch um andere Dinge. Aber eben auch sprachliche
25 Fähigkeiten, um einfach sie dann in bestimmten Einsatzsituationen, aber auch für die
26 Alltagsarbeit immer – Freiwilligkeit ist für mich immer wichtig – in Übereinkunft mit
27 diesen entsprechenden Kolleginnen und Kollegen zu nutzen. Also nutzen, das würde
28 ich sehr viel mehr noch intensiveren als Organisation. Aber ich würde nicht eine For-
29 derung aufstellen, dass über die englische Sprache hinaus weitergehende Sprach-
30 kenntnisse nötig sind für einen Polizisten.

31 **10:00**

32 **Interviewer:** Danke.

1 **Experte:** Wenn ich da vielleicht noch mal einwerfen darf: Wir fangen ja im Prinzip
2 schon ganz früh an, in unserem Einstellungsverfahren oder ich sage mal in der Wer-
3 bung von potenziellen Bewerbern für die Polizei auch damit zu werben. Wir haben
4 unsere Einstellungs Voraussetzungen dahingehend geändert, dass im Prinzip der Ar-
5 tikel 116 (Deutscher im Sinne des gleichen? 10:25) nicht mehr maßgeblich ist, son-
6 dern da steht ja mittlerweile auch schon die Erweiterung drin „der EU-Bürger“. Oder,
7 ich sage mal, jeder andere Bürger aus irgendeinem Land, die in einer besonderen
8 Form, in einer besonderen Größe hier in Deutschland vertreten sind. Also, auch da
9 ist ja schon die Tür aufgemacht worden für viele Kolleginnen und Kollegen, was
10 *Interkulturelle Kompetenz* angeht und was Sprachen angeht und, und, und. Und
11 auch da haben wir schon erhebliche Auswirkungen, wenn man sich so die Einstel-
12 lungsjahrgänge der letzten Zeit anguckt. Ich sage mal so 2008 an fortwärts. Wir ha-
13 ben immer eine komplette Durchmischung von Menschen aus allen Herren Ländern.
14 Also, da würde ich jetzt nicht nur den EU-Bezug wagen. Beispielhaft: Wir haben eine
15 Kollegin, die kommt aus Pakistan. Wir haben einen Kollegen, der kommt aus Kuba.
16 Also, da ist mittlerweile alles vorhanden, das muss man ehrlich sagen. XXXXXXXXX
17 übrigens.

18 **Interviewer:** Vielen Dank. Damit kommen wir schon im Prinzip in den nächsten
19 Themenkomplex, tiefer in die Ausbildung rein. Ich würde gerne noch mal einen klei-
20 nen Schritt zurückgehen, und zwar nach Ihren persönlichen Erfahrungen fragen im
21 Umgang mit *Interkultureller Kompetenz*. Welche Berührungspunkte hatten Sie bereits
22 in der Vergangenheit? Wie haben Sie sich mit dem Themenkomplex auseinanderge-
23 setzt? Wenn ich jetzt an die Ausbildungsseite denke mit dem Ausbildungsleiter und
24 Sie als Nachwuchsmanager, da denke ich mal, gibt es eine Menge, was Sie mir be-
25 richten können.

26 **Experte:** XXXXXXXXX. Im Bereich der Ausbildung, denke ich, kann ich an das an-
27 knüpfen, was XXXXXXXXXXXXXXXX vorher gesagt hat. Wir haben natürlich ... wir sind
28 da breit aufgestellt mit den einzelnen Nationen, die bei uns in der Ausbildung sind.
29 Und dementsprechend hat man als Ausbildungsleiter dafür auch die Verantwortung.
30 Das heißt, wir haben schon Konflikte, die sich abspielen, beispielsweise in Familien
31 mit Migranten, die zum Beispiel nicht möchten, dass ihre Tochter Polizeibeamtin
32 wird. Das ist ein Konflikt, der spielt sich meist im arabisch-türkischsprachigen Raum
33 ab, weil es nicht üblich ist, dass man in Deutschland als Frau dann zur Polizei geht.
34 Wir haben Konflikte, die beschäftigen sich damit, ja, dass ... dass im Prinzip im Klas-

1 senverband, im Kursverband Probleme auftreten, weil man einfach beginnt, die
2 Durchmischung ... Bestimmte Länder kommen nicht miteinander aus. Also, es gibt
3 den Hinweis: Du kommst aus Afghanistan und ich komme daher, und in einem Kurs
4 geht das jetzt nicht. Das sind aber alle Fälle, die sind die Ausnahme. Wir haben an-
5 sonsten keinerlei Probleme damit, sondern eher bringt das insgesamt einen Vorteil
6 mit, wenn die anschließend auf die Straße kommen, sage ich mal. Also zusammen-
7 fassend: Wenige Konflikte, eigentlich nur Vorteile.

8 **Interviewer:** Inwieweit werden Sie in diese Konflikte involviert, persönlich?

9 **Experte:** Wir sind letztlich für die Organisation zuständig, und die Kolleginnen und
10 Kollegen sprechen halt mit uns darüber. Und wenn wir das halt feststellen, greifen wir
11 halt ein.

12 **Interviewer:** Das wäre dann schon der Bereich, wo die Kolleginnen und Kollegen
13 sich schon in der Ausbildungsphase befinden oder noch früher?

14 **Experte:** Nein, in der Ausbildungsphase.

15 **Interviewer:** Okay.

16 **Experte:** Allerdings, wie gesagt, das sind herausragende Fälle, die aber nicht die
17 Alltäglichkeit widerspiegeln.

18 **Experte:** Eine Ergänzung vielleicht. XXXXXXXXXX. Es gibt Familien, die haben ein
19 Problem damit, dass jemand zur Polizei geht, und es gibt andere Familien, die sind
20 stolz darauf. Also es gibt da, denke ich, auch beide Aspekte. Und letztlich ist für mich
21 eben diese richtige NRW-Initiative, verstärkt auch in dem Bereich der Migranten zu
22 werben, genau der richtige Weg. Denn letztlich, wenn man ... Das ist im Grunde un-
23 ser klassischer, denke ich, Integrationsbeitrag als staatliche Organisation. Denn In-
24 tegration bedeutet für mich Teilhabe. Und Teilhabe dann in einem staatlichen Kern-
25 bereich symbolisiert Integration aus meiner Sicht in einem ganz besonderen Maße.

26 **Interviewer:** Darf ich noch mal zurückkommen auf Ihre persönlichen Erfahrungen
27 bzw. Ihre persönliche Involviertheit.

28 **15:00**

29 In Ihrer Organisation, in Ihrer Tätigkeit, inwieweit Sie dort mit interkultureller Kompe-
30 tenz sich auseinandersetzen müssen.

1 **Experte:** Da knüpfe ich auch noch mal an, dann können die anderen noch mal mit
 2 nachdenken. XXXXXXXXXXXX. Für mich gibt's XXXXXXXXXXXXX zwei große Bereiche.
 3 Der eine ist überschrieben mit Netzwerkarbeit, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 4 XXXXXXXXXXXX. Und dann bedeutet es eben, auch mit Organisationen, die sich mit
 5 diesem Thema auseinandersetzen, mit religiösen Organisationen wie muslimischen
 6 Organisationen, wie dem (DITIP, VEKZ? 15:45), zusammensetzen, mit dem Integ-
 7 rationsrad zusammensetzen. Also alleine von diesem Aspekt Netzwerkarbeit ist es
 8 zwingend. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX
 9 XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXX. Und da stellt sich die Frage, wie erschließen wir
 10 uns auch beispielsweise, da bleibe ich bei dem Thema, türkische Medien, die eben
 11 logischerweise von den entsprechenden Bevölkerungsgruppen mehr gelesen werden
 12 als der XXXer Stadtanzeiger oder die XXXXXXX Rundschau. Und wie können wir
 13 kommunizieren? Auch über unsere beispielsweise Internetdarstellung so, dass wir
 14 die Gewähr haben, dass es eben jetzt beispielsweise auch von türkischen Jugendli-
 15 chen gesehen wird. Da sind wir gerade im Aufbau einer Kooperation mit dem WDR.
 16 Die haben gerade eine Studie zum Medienkonsum von Menschen mit Migrationshin-
 17 tergrund gemacht. Und da wollen wir im Grunde versuchen, für uns auch noch einen
 18 Mehrwert abzuschöpfen. Übrigens, mit der interessanten Erkenntnis, dass sie zu-
 19 nehmend in deutscher Sprache kommunizieren.

20 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Vielleicht noch unabhängig von den Auszu-
 21 bildenden, die wir mit Migrationshintergrund sicherlich betreuen bei uns, haben wir
 22 verschiedene weitere Baustellen, wo man Berührung hat mit ausländischen Mitbür-
 23 gern bzw. mit ausländischen Kollegen. Wir organisieren beispielsweise Auslands-
 24 praktika für unsere Auszubildenden im europäischen Ausland. Das heißt, da wird
 25 also Wert drauf gelegt, im letzten Teil des Studienganges unsere Auszubildenden
 26 europaweit zu verwenden, (lacht) um letztlich die Erfahrungen vor Ort zu machen in
 27 den anderen europäischen Ländern. Wir haben in unserem Sachgebiet angesiedelt
 28 eine Dienststelle, die kümmert sich um Hospitation, die in unserem Hause stattfindet.
 29 Da haben wir auch Kontakt zu ausländischen Polizeidienststellen, die ihre Kollegen
 30 zu uns schicken und hier mal eine Woche oder zwei, drei in XXX verbringen oder ihr
 31 Auslandspraktikum – in der Ausbildung von Österreich kommend – bei uns zu absol-
 32 vieren. Wir haben einen sehr engen Kontakt zur niederländischen Polizei, das heißt,
 33 Weihnachtsmärkte, die im Moment in XXX stattfinden, werden beschickt mit nieder-
 34 ländischen Kollegen, gemeinsame Streifen der Polizeidirektion Mitte mit niederländi-

1 schen Polizisten, die schon fertig ausgebildet sind oder die noch in der Ausbildung
 2 sind. Auch dieses gibt's. Wir machen einen regen Austausch mit den Polizeihoch-
 3 schulen in Holland. Das heißt, da gibt's übergreifende Projekte beispielsweise zum
 4 Thema: *Computertechnik*. Zum Thema Fahrsicherheitstraining haben wir gerade ak-
 5 tuell was gemacht. Und wir haben als letzten Punkt ... ach so, hat das Land
 6 Nordrhein-Westfalen beispielsweise eine Kooperation mit Russland. Und wir haben
 7 gerade Studentinnen und Studenten von uns, aber auch fertig ausgebildete Kollegin-
 8 nen und Kollegen zu einem Aufenthalt in Russland gehabt. Der Gegenbesuch läuft
 9 gerade diese Woche. Dort tauscht man sich dann aus über Einsatzgeschehen, Waf-
 10 fen, Rechtslagen etc. und macht dann gegenseitige Besuche. Also wir haben im
 11 interkulturellen Austausch da auch in der Organisation einiges.

12 **Interviewer:** Ja. Danke. Wenn Sie jetzt an die eigene Kollegenschaft denken in Ihrer
 13 Dienststelle, in Ihrer Behörde, mit denen Sie in diesem Themenbereich diskutieren
 14 oder Berührungspunkte haben, können Sie da vielleicht als Beispiel eine Reaktion,
 15 die Sie als typisch oder die Ihnen vielleicht als besonders auffällig im Gedächtnis ge-
 16 blieben ist, beschreiben? Oder ist da derzeit nichts, was Ihnen einfallen würde?

17 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX Also, für XXX könnte ich sagen: Das ist
 18 voll normal. Das wäre also die Reaktion oder?

19 (Gemurmel)

20 **Experte:** Also, wenn ich das so ausdrücken darf: Das ist hier so in XXX. Jeder, der
 21 hier Schutzmann wird, Schutzfrau wird oder der hier auf der Straße arbeitet oder hier
 22 arbeitet, betrachtet das als eine völlig Normalität, dass um uns rum ein sehr hoher
 23 Teil der Bevölkerung mit Migrant*innen ist, aber auch im Haus hier ein sehr hoher Anteil
 24 an Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund ist.

25 **20:10**

26 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Diese Normalität können Sie übrigens an
 27 unserem Parkhaus sehen. Wir haben da große Plakate mit ein paar Slogans für die
 28 Bürger. Und die Kollegin, die die neue blaue Uniform präsentiert, hat erkennbar ei-
 29 nen Migrationshintergrund.

30 **Experte:** Kommt übrigens aus Pakistan.

31 (Gelächter)

1 **Experte:** Vielleicht darauf noch zwei Sachen. Erstens kann ich da voll zustimmen.
2 Ich finde, es ist ... Also, die Kollegen mit Migrationshintergrund in unseren Reihen
3 fallen gar nicht mehr auf, weil sie einfach wie jeder andere dazugehören. Und eine
4 Kollegin brachte mal so ein nettes Zitat auf einer Veranstaltung in Kölsch Platt wirk-
5 lich so nach dem Motto: Ich komm zwar aus der Türkei, aber ich bin ein original
6 XXXXXXX Mädsche. Das fand ich schon sehr amüsan. Aber sie gehören einfach
7 dazu, sie sind Teil der Polizei und fallen wirklich überhaupt nicht mehr auf. Das ist
8 das Normalste der Welt. Im alltäglichen Wach- und Wechseldienst gibt's zwar noch
9 immer so ein bisschen Unterscheidung, sage ich mal. Da ist es schon sehr abhängig
10 davon, wo man arbeitet. Also es ist ein Unterschied, ob ich jetzt (in der B ? 21:25)
11 Südwest durch Deckstein fahre oder in Mühlheim über die Kolbstraße. Da muss ich
12 mich schon auf die eine oder andere Gegebenheit einstellen. Da hat man schon ...
13 oder schon mal einen Konfliktpunkt, was Migration angeht. Weil, es gibt noch immer
14 insbesondere bei den älteren Leuten aus islamischen Bereichen, jetzt hätte ich bei-
15 nahe islamistischen gesagt, aus islamischen Bereichen Leute, die sich zum Beispiel
16 mit einer Frau nicht unterhalten. Aber auch das kann man managen und gewährleis-
17 ten. Da muss man drauf achten, da muss man drauf eingehen. Und dann stellt auch
18 das kein Problem mehr dar.

19 **Interviewer:** Ist das eine aus Ihrer Warte heraus gesehene Eigenheit der XXXer Be-
20 hörde hier, des XXXX Polizeipräsidiums oder würden Sie sogar so weit gehen, wenn
21 Sie die Weitsicht haben oder den Einblick haben, dass das sogar vielleicht auch
22 schon landesweit so gesehen werden könnte?

23 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXX. Also ich bin zurückhaltend. Ich arbeite XXXXXXXX in
24 XXX und will mir jetzt nicht anmaßen, wie ist es in Bochum und Münster.

25 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX. Also, ich könnte nur sagen: Landesweit
26 die Einstellungszahlen und die Personen, die dahinter liegen, deuten auch darauf
27 hin, dass in anderen Behörden da eine Durchmischung in Führungszeichen auch
28 erfolgt. In XXX hat man halt die Situation, dass wir sehr viele Polizistinnen und Poli-
29 zisten nach der Ausbildung hierhin bekommen, eine relativ junge Behörde sind und
30 damit auch unseren Nachwuchs stärker abbilden als eine Behörde beispielsweise im
31 Münsterland, die Endbehörde ist. Da ist halt der Nacheinsatz nicht so dicke. Und frü-
32 her war das halt nicht so, dass man halt viele Menschen mit einem ausländischen
33 oder einem Migrationshintergrund eingestellt hat. Das heißt, das tröpfelte das aus

1 meiner Sicht ein bisschen hinterher, allerdings nicht absichtlich, sondern es ist halt
2 bedingt durch die demografischen Effekte, die man da auch hat. Und in XXX haben
3 wir halt den Vorteil, sehr viele junge Leute aufnehmen zu können.

4 **Interviewer:** Würden Sie da Anpassungsbedarf sehen im Hinblick auf die Fähigkei-
5 ten, die polizeilichen Fähigkeiten, die man benötigt, um Interkulturelle Kompetenz
6 anwenden zu können oder diese überhaupt auszustrahlen? Gibt es da Verände-
7 rungsbedarf im Hinblick auf die Personen, die auszuwählen sind für den Polizeiberuf,
8 also im Vorfeld, bevor jemand Polizeibeamter wird? Dass man dort Qualifikationen
9 benötigt, auf die man in der Auswahl des Personalkörpers oder der Person bereits
10 achten müsste.

11 **Experte:** XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Also, ich würde jetzt fast behaup-
12 ten: Nein. Weil, wenn wir gleich auf das Thema Ausbildung kommen, ich habe mal so
13 einen Packen mitgebracht: curriculare Inhalte. Wenn ich sehe, wie viel wir in der
14 *Interkulturellen Kompetenz* im Studium, in der Ausbildung machen, wir haben ein
15 ganzes Modul, was sich nur mit *Interkultureller Kompetenz* beschäftigt, ich glaube,
16 da werden die Kolleginnen und Kollegen zumindest heute so gut geschult, da weiß
17 ich nicht, ob es ausschlaggebend ist, vorher da schon Punkte abzufragen im
18 *Assessment-Center* in einem Auswahlverfahren, die darauf besonders hindeuten.
19 Wir haben eine Zielgruppe in der Personalwerbung, die sich Migranten nennt.

20 **25:00**

21 Die werden auch speziell von uns beworben. Wir machen zum Beispiel oder nehmen
22 an Berufsmessen im türkischen Konsulat teil, wir haben Flyer auf Türkisch, wir ma-
23 chen gemeinsame Werbeaktionen. Also hier im Rahmen der Interkulturellen Woche
24 haben wir auch Personalwerbung gemacht und, und, und. Also, da läuft ganz, ganz
25 viel. Ich habe heute bei den jungen Leuten nicht mehr das Gefühl, dass es das gibt,
26 dass sie damit keine Berührung hatten und dass wir da speziell darauf achten müss-
27 ten im Auswahlverfahren.

28 **Experte:** XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Man könnte sich einfach zurückziehen
29 und sagen: Wir gehen davon aus, wenn *Interkulturelle Kompetenz* in einem Studien-
30 gang Bachelor bei der Polizeiausbildung großgeschrieben wird, und zwar so groß
31 geschrieben wird, dass es ein ganzes Modul ist, kann ich davon ausgehen, dass die
32 Entwickler unserer Auswahlverfahren das berücksichtigt haben, weil wir halt nur
33 Menschen suchen, die auch diese Kompetenzen vielleicht irgendwann mal erreichen

1 können. Das wäre so eine formale Rückzugslinie. Wir können allerdings, weil wir es
2 selber nicht machen, nicht beurteilen, ob das tatsächlich so zurückzuführen ist. Aber
3 so hat man uns das eigentlich immer erklärt, dass das so ist. Also, es gibt spezielle
4 Fragen vielleicht oder spezielle Verhaltensmuster in *Assessment-Centern*, die abge-
5 prüft werden, die in Teilen auch darauf hindeuten können. Genauso wie man abprüft,
6 ob man bestimmte andere Kompetenzen, ist das ein wesentlicher Baustein auch des
7 Studiums.

8 **Experte:** XXXXXXXX XXXXXXXXXX. Noch eine Ergänzung. Ich denke, ich stimme den
9 Kollegen absolut zu: Man muss nicht Kompetenzen mitbringen. Wir gucken auch
10 nicht, ob jemand rechtliche Kompetenzen oder ein kriminalistisches Näschen mit-
11 bringt. Die einzige Frage, da weiß ich nur nicht, wie man das überprüfen kann in ei-
12 nem Auswahlverfahren, wäre für mich: Ist eine Kollegin oder eine zukünftige Kollegin
13 oder ein Kollege, die bereit sind, sich diesem Themenfeld zu widmen? Das heißt ...
14 Oder umgekehrt gesagt: Wenn wir erkennen können, das ist jemand, der selber eine
15 Fremdenangst oder eine Fremdenfeindlichkeit entwickelt, dann sollte man den nicht
16 nehmen. Aber: Ich muss nicht besondere Interkulturelle Kompetenzen schon quasi
17 im Vorfeld erwarten. Ich denke aber auch, das passt natürlich gerade wieder zu die-
18 ser Stadtregion: Die Bewerber, die zu uns kommen, sind in der Regel vom Kinder-
19 garten an inzwischen ja mit dieser multikulturellen Gesellschaft konfrontiert. Das ist ja
20 anders als – ich sage mal – meine Generation, wo man sich sicherlich manches Wis-
21 sen dann über den Kopf erst nachträglich verschaffen muss.

22 **Experte:** XXXXXXXX XXXXXXXXXX. Um das noch mal aufzugreifen: Es gibt in Aus-
23 wahlverfahren, aber auch noch während der Ausbildung gibt es Fälle, die nicht auf-
24 grund mangelnder Leistungen ausgeschlossen werden von diesem Verfahren, son-
25 dern weil beispielsweise im Verfahren fremdenfeindliche Äußerungen getätigt wor-
26 den sind oder auf der Fachhochschule oder im Rahmen der Ausbildung. Das heißt,
27 man reflektiert dann auf die charakterliche Eignung nach dem Landesbeamtenge-
28 setz. Und da werden, das kann ich im Moment sogar aktuell sagen, weil mehrere
29 Verfahren laufen landesweit, tatsächlich Verfahren eingeleitet, um das zu unterbin-
30 den. In konkreten Auswahlverfahren gibt's Bewerber, die bringen hervorragende
31 Leistungen, erhalten einen hohen Wert und würden theoretisch genommen werden
32 mit diesem Wert. Da schreiben halt die Kollegen, die in den Kommissionen sitzen,
33 entsprechende Vermerke, Bericht, die in der Regel vor dem Verwaltungsgericht lan-

1 den, weil der Bewerber meistens dagegen klagt, die aber darauf hindeuten. Da muss
2 man sehr feinfühlig beobachten in diesen Geschichten.

3 **Interviewer:** Damit haben wir jetzt im Prinzip schon zwei Träger angesprochen, die
4 sich innerhalb der Polizei mit Ausbildung befassen, einmal die Fachhochschule, wo
5 Sie das Modul *Interkulturelle Kompetenzen* erwähnt haben, als aber auch die Kreis-
6 polizeibehörde, in dem Fall hier das Polizeipräsidium XXX als ein weiterer Träger
7 neben allen anderen Kreispolizeibehörden, die Ausbildung betreiben. Wenn wir jetzt
8 auf diese Form der Ausbildung schauen, die Sie in Ihrer Behörde durchführen: Gibt
9 es dort Möglichkeiten oder ist es vorgesehen, *Interkulturelle Kompetenz* in irgendei-
10 ner Art und Weise einfließen zu lassen bzw. diese abzu prüfen? Oder wie muss ich
11 mir diese Ausbildung in der KPVB vorstellen?

12 **Experte:** XXX. Wir haben
13 ja grundsätzlich ... nicht das Problem, das wäre falsch, wir haben grundsätzlich in der
14 Ausbildung das Zusammenspiel von drei Trägern. Wir machen Theorie, Training,
15 Praxis. Theorie wird gewährleistet durch die Fachhochschule für öffentliche Verwal-
16 tung.

17 **30:00**

18 Da gibt's ganz klare curriculare Vorgaben auch zum Thema *Interkulturelle Kompe-*
19 *tenz*. XXX. Man wechselt von der Theorie
20 ins Training und trainiert das, was man vorher gelernt hat. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
21 XXXXXXXXXX XXX. Und man geht dann in die Praxis.
22 Und in der Praxis heißt es letztlich nur noch: Ich führe das vor Ort aus, was ich vor-
23 her theoretisch gelernt und trainiert habe. Das heißt, da sind die alltäglichen Sach-
24 verhalte gefragt. Und die Kollegen, und das ist für XXX ganz sicher, kommen jeden
25 Tag in die Berührung mit Migranten, mit Menschen mit Migrationshintergrund, mit
26 ausländischen Leuten – sowohl im positiven als auch im negativen Sinne. Und das
27 heißt dann letztlich: *Learning by Doing*. Das heißt, eine konkrete Prüfung in der Pra-
28 xis, die sich mit dieser interkulturellen Kompetenz alleine beschäftigt, gibt es nicht.
29 Die meisten Einsatzlagen, die aber überprüft werden und wofür es auch Noten gibt,
30 die finden hier aber mit Migranten statt. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
31 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX: Jeder Zweite, den ich hier anhalte und der im Auto sitzt,
32 spricht vielleicht eine andere Sprache, sieht anders aus oder hat andere Verhaltens-
33 weisen. Also: *Learning by Doing* letztlich.

1 **Experte:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

2 (Gelächter)

3 **Experte:** In der Praxis ist es so ein Automatismus, der sich aus dem alltäglichen
4 Dienst einfach ergibt. Das gehört dazu. Das ist drin. Wenn ich mir das Ganze in The-
5 orie und Training angucke, wird das schon ein bisschen spezieller und spezifischer
6 gemacht. Interkulturelle Kompetenz ist eigentlich so ein Fach neben dem Modul
7 Interkulturelle Kompetenz, wo dann ganz spezifisch auf gewisse Sachen eingegan-
8 gen wird, ist eigentlich so ein Themenkomplex, der sich so durch ganz viele Fächer
9 und Trainingsinhalte zieht. Also, das wäre zum Beispiel in der Soziologie ... da
10 spricht man über die Rolle der Polizei und der Polizeibeamten in einer freiheitlichen,
11 interkulturellen Gesellschaft. Das ist so ein Punkt, der in der Soziologie angespro-
12 chen wird. Da ist so ein Schwerpunkt die Polizei in einer interkulturellen Gesellschaft
13 ... wird das soziologisch aufgearbeitet. Dann gibt's in der Psychologie einen The-
14 menkomplex: Kenne die Voraussetzung für kulturübergreifendes, effektives polizeili-
15 ches Handeln. Kenne kulturspezifische Aspekte. Solche Sachen. In der Ethik wird es
16 behandelt: Handeln im Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund. Da gibt's
17 einen Punkt zu. Dann im Training im LAFP später wird immer wieder darauf abgehob-
18 en, dass die Studierenden die Kommunikationsmittel, die Sie im Training sozialer
19 Kompetenzen, in der Psychologie, in der Soziologie, im Bereich Interkulturelle Kom-
20 petenz erworben haben, in den persönlich-sozialen Kompetenzen, die im LAFP ab-
21 geprüft werden, nachweisen. Also, dass die Themenaspekte in den Rollenspielen
22 dort berücksichtigt werden und sich in Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähig-
23 keit, Konfliktfähigkeit und psychischer Belastbarkeit wiederfinden, dass darauf einge-
24 gangen wurde. Das ist im Prinzip im Training ... wie so ein Faden, der sich durchs
25 komplette Training zieht, durch die (? 33:16) Sachbearbeitung, den Bereich Gefah-
26 renabwehr/Einsatz. Unser Studium ist ja zurzeit nur in drei Kernbereiche aufgeteilt
27 und eben in die Verkehrsunfallaufnahme. Insbesondere, wenn es um Thema Opfer-
28 schutz, Opferhilfe geht usw. Das kann man jetzt endlos fortsetzen. Bei der Aufnahme
29 von schweren Verkehrsunfällen ist es wieder als berufsfeldorientierte Kernkompetenz
30 mit drin, dass man auch da insbesondere auf interkulturelle Aspekte Wert legt und
31 sie zur Kenntnis nimmt, sie umsetzt, sie berücksichtigt. Es gibt Wahlpflichtmodule,
32 ich sage mal, so eine Art Projektarbeiten, Seminararbeiten innerhalb der Theorie. Da
33 gibt's ein Modul, das heißt: *Arbeiten im Team, Mitarbeiter im Team und der Vorge-*
34 *setzte als Teamleiter*. Da werden auch Aspekte von interkultureller Teamarbeit be-

1 rücksichtigt. Dann gibt's einen großen Themenkomplex im Wahlpflichtmodul *Opfer-*
 2 *schutz und Opferhilfe*. Auch da sind interkulturelle Unterschiede in der Bedeutung
 3 des Todes und mit dem Umgang mit Verstorbenen ein großer Themenaspekt, der
 4 berücksichtigt wird. Das geht dann weiter: *Opferschutz und Opferhilfe* aus der
 5 Fachlichkeit der Ethik raus. Da wird auch noch mal im Umgang mit Toten, Verstorbe-
 6 nen ... was muss ich bei verschiedenen Kulturen beachten. Dann gibt's ein Wahl-
 7 pflichtmodul: *Die Rolle der Polizei in der belgisch-deutschen und niederländischen*
 8 *Grenzregion*. Da wird dann ganz speziell auf die Unterschiede eingegangen, die sich
 9 da ergeben- nicht nur gesetzlich, sondern auch im Umgang miteinander.

10 **35:00**

11 Und dann gibt's im Prinzip die Trainings sozialer Kompetenzen, die sich komplett
 12 durchziehen. Auch da gibt's einen großen Themenkomplex: Fördern den interkultu-
 13 rellen Austausch und das interkulturelle Verständnis. Also Themenkomplex in der
 14 Kommunikation, im Handeln, in der Konfliktbearbeitung, in Gesprächen, in Mitarbei-
 15 tergesprächen, in Bürgergesprächen. Auch da spielt das eine große Rolle. Ja, und
 16 dann gibt's abschließend als ich sage mal komplettes eigenständiges Modul mit 30
 17 Zeitstunden-Ansatz das Modul: *Interkulturelle Kompetenz*. Also wird im Prinzip in 30
 18 Stunden dieser gesamte Begriff noch mal auseinander genommen. Da diskutiert man
 19 über Kulturbegriffe, Kulturtheorien, Kulturbewusstsein, Kulturstandards, kulturgebun-
 20 denes menschliches Verhalten. Ich könnte das jetzt endlos weiter so aufzählen. Also
 21 wenn man das mal alles zusammenrechnet, beschäftigen wir uns schon in der Aus-
 22 bildung drei Jahre lang in einer Vielzahl von Stunden, in einer Vielzahl von Fächern,
 23 in unterschiedlichen Themenbereichen, in der Theorie, im Training, im Fortlauf, und
 24 dann natürlich auch in der Praxis im weiteren Fortlauf mit den Begriffen *Interkulturelle*
 25 *Kompetenz*, mit der *Interkulturelle Kompetenz* im Umgang und mit der *Interkulturelle*
 26 *Kompetenz* in der Anwendung. Und auch in der Praxis prüfen wir im Bereich der per-
 27 sönlich-sozialen Kompetenzen noch mal verschiedene Kompetenzen, die der Be-
 28 werber, die Bewerberin mitbringen muss, die er anwenden muss. Und da sind auch
 29 noch mal ganz viele Teilaspekte enthalten im Prinzip, genauso wie im Training da
 30 abgeprüft wird. Die sind dann zwar mit Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit,
 31 Teamfähigkeit überschrieben, aber auch darunter spielt das immer wieder eine Rolle.
 32 Das Papier können Sie gleich haben.

33 **Experte:** XXX.

1 **Experte:** Ich jage es gleich mal über den Kopierer.

2 **Interviewer:** Wenn Sie dann jetzt ganz persönlich davon ausgehen, dass Sie die
3 Ausbildung weiter gestalten könnten, dass Sie den Einfluss hätten, die Ausbildung
4 weiter zu gestalten im Hinblick auf *Interkulturelle Kompetenz*, würden Sie dann nach
5 dem, was Sie aufgeführt haben, sagen, es besteht weiterer Änderungs- oder Anpassungsbedarf? Oder würden Sie eher sagen, nein, es ist alles gut so, wie es ist? Wirklich rein Ihre ganz persönliche Meinung, nicht jetzt im Hinblick auf Ihre tatsächliche
6 Einfluss(-nahme?).
7
8

9 **Experte:** Ich glaube, das passt gerade ganz gut, weil, wir reakkreditieren gerade unseren Studiengang. Und innerhalb dieser Reakkreditierung unterhält man sich natürlich auch über den Aufbau und die Neugestaltung des Studiengangs. Das Modul *Interkulturelle Kompetenz* wird weiter Bestand haben, also, das wird weiter auch im neuen Studiengang angewandt. Die Inhalte, die hier schon enthalten sind im aktuellen Studiengang, werden auch so weiter fortgesetzt. Da wird also thematisch in diesem Bereich gar nichts rausgestrichen, ganz im Gegenteil, wir erweitern das Ganze noch. Wir werden, ja, ich sage mal, so ein Modul: *Rolle und Selbstverständnis der Polizei* einführen. Und wir werden über den Gesamtzeitraum der drei Jahre im Prinzip so ein Reflexionsmodul einführen. Und auch da könnte ich mir vorstellen, dass *Interkulturelle Kompetenz* insbesondere in der Rolle und dem Selbstverständnis der Polizei und in der Reflexion des Gesamtstudiengangs eine große Rolle spielen könnte.
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

22 **Interviewer:** Inwieweit sind Sie eingebunden in die Evaluation, was die Ausbildung oder auch die in diesem Fall fachtheoretische Ausbildung angeht? Sie sprachen davon, dass es evaluiert wird. Inwieweit ...
23
24

25 **Experte:** (Wir sind ...? 39:06) gleichberechtigte Partner. Die Evaluation, ja, beteiligt im Prinzip alle, die irgendwie irgendwas mit Ausbildung zu tun haben. Das sind die Praxisbehörden, das sind die Dozenten an der Fachhochschule, das sind die Lehrenden am LAFP, das ist jeder und jede Tutorin, jeder Tutor auf der Straße, der mit Ausbildung beschäftigt ist. Die sind über drei Jahre umfangreich befragt worden. Der ganze Studiengang ist so evaluiert worden, also nicht über drei Jahre, aber über drei Lehrgänge im Prinzip, die jetzt im *Bachelor* laufen. Es ist immer umfangreich evaluiert worden. Die ganzen Ergebnisse fließen jetzt mit in die Reakkreditierung ein. Ja, und wir sind im Prinzip genau wie die anderen zwei Ausbildungsträger Teil des
26
27
28
29
30
31
32
33

1 Reakkreditierungsprozesses. Also, wir sind in allen Arbeitsgruppen, in allen Entwick-
2 lungsschritten mit beteiligt.

3 **40:00**

4 **Experte:** XXXXXXXXXX. Also, jede Reakkreditierungsarbeitsgruppe, egal wie sie hei-
5 ßen mag, ist immer paritätisch besetzt.

6 **Interviewer:** Dass sind alle Träger ...

7 **Experte:** Dass alle drei Träger, Bildungsträger: Fachhochschule, Training ist das
8 Landesamt für Aus- und Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP) und die
9 Praxis vertreten ist. Wobei, in der Praxis ist es die Besonderheit: Man hat in
10 Nordrhein-Westfalen zehn verantwortliche Behörden von Seiten des Innenministeri-
11 ums benannt, die heißen Einstellungs- und Ausbildungsbehörden. Dazu zählt auch
12 XXX. Eine dieser Behörden hat die Landeskoordination inne – zufällig auch XXX, seit
13 Neuestem, seitdem wir einen neuen Polizeipräsidenten haben. So dass wir da ei-
14 gentlich uns sehr gut vertreten und berücksichtigt fühlen.

15 **Interviewer:** Dann würde ich gerne noch einmal nachfragen für den praktischen Teil
16 der Ausbildung: Es ist angekommen, dass es dort kein standardisiertes Verfahren
17 gibt, um diese *Interkulturelle Kompetenz* abzuprüfen. Habe ich das richtig verstan-
18 den? Oder gibt es da doch etwas?

19 **Experte:** XXXXXXXXXXXX. Wir haben in der Praxis die Situation, dass wir unter-
20 schiedliche Prüfungen anbieten, wenn ich von der Seite das mal aufrolle. Wir haben
21 eine Einzelfallprüfung. Einfaches Beispiel: Der Kollege muss zu einem bestimmten
22 Zeitpunkt einen Unfall aufnehmen können. Das wird abgeprüft, mit einer Note verse-
23 hen. Wenn die Note schlechter als 4,0 ist, gibt's eine Wiederholungschance. Und der
24 Kollege wird dann entlassen, wie das bei Prüfungen eben an der Fachhochschule
25 auch ist. Eine Klausur schlechter als 4,0, eine Wiederholung, immer noch schlechter
26 als 4,0, dann steht eine Entlassung. Parallel zu diesen Einzelfallprüfungen gibt es in
27 jedem Praktikum eine so genannte Verlaufsüberprüfung: Wie läuft das Praktikum?
28 Und zwar unter der Überschrift „fachliche Kompetenzen“. Bin ich fachlich kompetent
29 genug, auf die Länge des Praktikums gesehen, also nicht nur in einem Einzelfall,
30 sondern auf die Länge des Praktikums gesehen, in der Lage, fachlich zu agieren. In
31 dieser Fachlichkeit stecken auch aufgrund der darauf fußenden curricularen Rege-
32 lung an der Fachhochschule und im Training immer auch Dinge, die die Interkulturel-
33 le Kompetenz berücksichtigen. Und wir haben parallel dazu noch eine Verlaufprüfung

1 über die persönlich-sozialen Kompetenzen. Wie gehe ich mit meinem Gegenüber
2 um? Bin ich teamfähig? Bin ich konfliktfähig? Wie trage ich Konflikte aus? Und da gilt
3 eigentlich das, was ich gerade gesagt habe: Der Konflikt in XXX ist in jedem zweiten
4 Fall in der Regel vorprogrammiert mit einem Menschen mit Migrationshintergrund.
5 Ansonsten gibt's da aber keine standardisierten Prüfungen, die genau dieses abprü-
6 fen, sondern da wird erwartet, dass der Kollege, der geprüft wird, der sich im Prakti-
7 kum bewegt, mit einem Migranten genauso umgehen kann wie mit einem deutschen
8 Staatsbürger, dem man entweder was Gutes tut oder den man festnehmen muss,
9 den man bestrafen muss oder sonst was.

10 **Experte:** Also, man kann im Prinzip sagen: Die Prüfungen sind im Stufenverfahren
11 über die verschiedenen Praktika aufgebaut und maßgeblich dafür ist unter anderem
12 immer, was hat der vorher in Theorie und Training gelernt. Wenn da zum Beispiel so
13 ein Modul: *Interkulturelle Kompetenz* oder: *Training sozialer Kompetenzen*, Kommu-
14 nikation, Kommunikation im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund Teil
15 des Moduls war, dann ist das auch Voraussetzung für die Praxis nachher und damit
16 auch eine Erwartungshaltung im Bereich PSK, die der Prüfer hat, dass die Studenten
17 auf der Straße damit umgehen können.

18 **Interviewer:** Entschuldigung, PSK meint?

19 **Experte:** Persönlich-soziale Kompetenz.

20 **Interviewer:** Danke.

21 **Experte:** Dass die Studenten nachher damit umgehen können draußen auf der Stra-
22 ße und ihre Kommunikation, ihre Konfliktfähigkeit, ihre Teamarbeit und, und, und,
23 was alles abgeprüft wird, dementsprechend anpassen können. XXXXXXXXX XXXXX.

24 **Interviewer:** Danke. Dann würde ich gerne zu den beiden letzten Fragen kommen:
25 Aus Ihrer Vorstellung heraus, ist es nötig, wenn Sie zum einen denken an die Aufga-
26 benbewältigung von Polizeibeamtinnen und -beamten im Inland und zum anderen
27 von der Aufgabenbewältigung im Ausland, soweit Sie das nachvollziehen können
28 oder darum wissen: gibt es dort in der Methodik und Didaktik, Interkulturelle Kompe-
29 tenz zu vermitteln, Ihrer Meinung nach Unterschiede? Müsste man jemanden, der in
30 der Polizeiausbildung ganz normal ist, anders Interkulturelle Kompetenz vermitteln
31 als jemandem, der Polizeibeamter ist und sich auf einen Auslandseinsatz vorberei-
32 tet? Gibt es dort in der Methodik für die Vermittlung von *Interkultureller Kompetenz*
33 unterschiedliche Ansätze Ihrer Meinung nach? Ganz subjektiv.

1 **45:00**

2 **Experte:** XXXXXXXX XXXX. Vielleicht kann man das damit beantworten, dass man
3 sagt: Wie ist denn grundsätzlich Ausbildung und Fortbildung in der Polizei geregelt?
4 Also das, was wir im Moment im Bachelor-Studiengang machen auch zu dem Thema
5 Interkulturelle Kompetenz, das gilt aber auch, meine ich, für alle anderen Themen: ist
6 eine Grundausrüstung für einen Polizeivollzugsbeamten, für eine Polizeivollzugsbe-
7 amtin, die sich anschließend in einem Streifenwagen und in der Bereitschaftspolizei
8 wiederfindet. Also, wir lernen da im Großen und Ganzen Grundkenntnisse, angefü-
9 tert durch eine Wissenschaft ... durch wissenschaftliches Arbeiten in einem Bachelor-
10 Studiengang, das letztlich dazu befähigt, in die gehobene Verwaltungslaufbahn zu
11 kommen. Das ist immer die Grundaussage dazu. Sodas ich dann glaube, je weiter
12 ich mich dann für bestimmte Dinge wiederum spezialisiere in der Polizei, muss ich –
13 und das gilt für mich auch zu dem Thema: Ich gehe vielleicht in eine Verwendung
14 nach Afghanistan, ich gehe in den Kosovo oder sonst wohin – bin ich der festen
15 Überzeugung, muss eine weitere Fortbildung davor geschaltet werden, um da noch
16 mal andere Fähigkeiten und Kompetenzen zu lehren und um die zu erlangen. Weil,
17 ansonsten würde das ganze System nicht stimmen. Gleiches wäre: Ich gehe zur
18 Kriminalpolizei anschließend. Dazu muss ich auch noch mal wieder spezialisiert fort-
19 gebildet werden. Also, meine Antwort zu Ihrer Frage wäre: Ja, ich glaube schon,
20 dass man da noch was draufsatteln muss und dass man das dann sicherlich auch
21 anders didaktisch gestalten muss als vorher in der Grundbesohlung Polizei.

22 **Experte:** Das schreibe ich mit.

23 (Gelächter)

24 **Interviewer:** Ganz isoliert auf die Vermittlung *Interkultureller Kompetenz* versucht zu
25 beschränken: Würden Sie da Ihre Aussage so wiederholen wollen?

26 **Experte:** Wieder XXXXXXXXXX. Also, ich glaube schon, dass wir ein Gesamtpaket
27 ausbilden. Das beschäftigt sich nicht ausschließlich beispielsweise mit Türken oder
28 mit Polen, mit Russlanddeutschen, mit bestimmten Bevölkerungsgruppen. Sollte ich
29 aber beispielsweise eine Verwendung finden in Afghanistan und dorthin geschickt
30 werden, glaube ich schon, dass ich auch dafür ein anderes Paket brauche, als ich
31 vorher in der Grundausrüstung hatte. Also, ich glaube schon, es ist was anderes,
32 wenn ich Afghanistan kommuniziere, wenn ich in Afghanistan auf andere Menschen
33 treffe, auf Kollegen afghanischer Herkunft treffe, als wenn ich in den Kosovo gehe

1 oder nach Holland oder sonst wohin. Also, ich glaube schon, da muss ein zusätzli-
2 ches Spezialpaket kommen. Wie das genau aussieht, kann ich Ihnen nicht sagen, da
3 habe ich keine Ahnung von.

4 **Interviewer:** Gut, dann sind wir bei meiner letzten Frage angelangt. Sie haben es
5 schon angesprochen, mehrfach angesprochen, dass in der eigenen Kollegenschaft
6 sehr viele Kolleginnen und Kollegen Dienst verrichten mit Migrationshintergrund.
7 Können Sie sich ... nein, nicht können Sie sich, würden Sie sagen, dass diese Kolle-
8 ginnen und Kollegen, weil sie einen Migrationshintergrund haben, eine andere Rolle
9 wahrnehmen müssten in der Polizei, quasi als Multiplikator oder als Fachlehrer, Do-
10 zent? Oder ist das schon so eine Normalität und es gibt keine Gründe dafür, sie an-
11 ders zu sehen als einen normalen Kollegen oder eine Kollegin?

12 **Experte:** XXXXXXXXXXXX. Meine Einstellung dazu und meine Beobachtungen sind
13 möglicherweise deckungsgleich. Nach meiner Überzeugung muss jeder Kollege, Kol-
14 legin mit Migrationshintergrund erst mal ganz normaler Polizist, ganz normale Polizis-
15 tin sein. Das ist das, was, glaube ich, der Anspruch der Organisation ist: ich glaube
16 aber auch für die Allermeisten der Selbstanspruch ist. Also, nicht im Grunde von An-
17 fang an in der Polizei ein Exotendasein zu führen. Und ich komme noch mal darauf:
18 Das ist für mich auch genau der Punkt von Integration, nämlich nicht, das ist jemand
19 Besonderes und der wird auch nur besonders eingesetzt, sondern der ist erst mal ein
20 ganz normaler Polizist und Polizistin. Das ist, denke ich, auch die notwendige Integ-
21 rationsleistung. Und dann muss man aus meiner Sicht diese Kenntnisse einer ande-
22 ren Kultur, einer anderen Sprache, wie immer das ausgestaltet ist, als etwas Zusätz-
23 liches, Wertvolles sehen, was aber genauso wertvoll ist, als wenn jemand Psycholo-
24 gie studiert hat oder Soziologie oder besondere technische Fähigkeiten hat. Da geht
25 es um Zusatzqualifikation, die man dann nutzen kann für die Organisation, wenn es
26 der Betroffene will. So wird für mich da ein Schuh daraus.

27 **Interviewer:** Danke. Damit wäre ich mit meinen Fragen am Ende. Jetzt noch die
28 Frage abschließend an Sie: Möchten Sie irgendwelche Themenkomplexe oder et-
29 was, was vielleicht Ihrer Meinung nach noch nicht oder zu wenig angesprochen wur-
30 de, ergänzen oder das noch erwähnen?

31 **Experte:** Also, ich habe nichts mehr.

32 **Interviewer:** Gut, dann darf ich mich bedanken, und das Interview ist hiermit been-
33 det.

1 Ende des Gespräch

Interviewleitfaden

zur Masterarbeit im Bereich Kriminologie &
Polizeiwissenschaft



Thema:

**Personalentwicklung der Polizei vor dem Hintergrund der Globalisierung und
der Vermischung von Kulturen**

Masterstudiengang
Kriminologie & Polizeiwissenschaft

Ruhr-Universität Bochum
Juristische Fakultät

Erstgutachter:
Dr. Reinhard Haselow

Oliver Schemmer
Arnoldstraße 10
42275 Wuppertal
E-Mail: ollischemmer@yahoo.de

Teil A Konzeption des Interviews/Fragestellung

Die Interviews sind für eine Dauer von 30 bis 45 Minuten ausgelegt. Folgende Fragen werden dabei erörtert.

I. Fragen zum Arbeits- und Rollenverständnis der Polizei aus Sicht des Interviewpartners

1. Hat sich Ihrer Meinung nach die Arbeit der Polizei verändert, wenn Sie an folgende Gesellschaftsphänomene denken:
 - a. Einwanderung/Zuwanderung/Migration in den multiethnischen Stadtgesellschaften?
 - b. Europäisierung?
 - c. Globalisierung?
2. Wie bewerten Sie die internationalen Polizeieinsätze in diesem Zusammenhang?

II. Fragen nach den Konsequenzen aus den vorgenannten Veränderungen

1. Gibt es Ihrer Meinung nach für die Polizei grundsätzlich zu bedenkende Konsequenzen als Folge aus den vorgenannten Veränderungen?
2. Was wäre die Folge für die Frage der *interkulturellen Kompetenz*?
3. Was wäre die Folge im Bereich des Umgangs mit Mehrsprachigkeit?

III. Fragen nach den persönlichen Erfahrungen im Umgang mit *interkultureller Kompetenz*

1. Welche Berührungspunkte hatten Sie bislang auf diesem Gebiet?
 - a. Wie haben Sie sich zuvor mit dem Themenkomplex auseinandergesetzt?
 - b. Haben Sie *Interkulturelle Kompetenzen* bereits selbst eingesetzt?
2. Welche persönlichen Beispiele fallen Ihnen in diesem Zusammenhang ein, in denen Sie das Vorhandensein *interkultureller Kompetenz* als hilfreich und positiv empfanden?
3. Inwieweit haben sie in ihrer Organisation bereits mit *interkultureller Kompetenz* auseinandergesetzt/auseinandersetzen müssen?

IV. Fragen zum Aus- und Fortbildungsbereich der Polizei

1. Für welche Gruppen innerhalb der Polizeiaus- und Fortbildung sollte *Interkulturelle Kompetenz* ein Thema bzw. Betätigungsfeld sein?
 - a. Mit welchen Personengruppen (Studenten, Fortzubildende, Fachlehrer, Dozenten) haben Sie sich bereits auseinandergesetzt?
 - b. Welche Reaktionen zeigten diese Gruppen?
2. Wie sehen Sie die zukünftige Ausbildungsentwicklung der Polizei bezogen auf *Interkulturelle Kompetenz*?
 - a. Gibt es in der Folge der bereits genannten Veränderungen auch einen Anpassungsbedarf der polizeilichen Fähigkeiten?
 - b. Welche Grundfertigkeiten/Voraussetzungen müssen Ihrer Meinung nach bei den Polizeibeamten/Innen vor Beginn der Ausbildung/ des Studiums bereits vorhanden sein?
3. Wie sollte Ihrer Meinung nach die Weiter- bzw. Fortbildung für Interkulturelle Kompetenz innerhalb der Polizei aussehen?
4. Wenn Sie zum einen an die polizeiliche Aufgabenbewältigung im Inland denken und zum anderen an die Aufgabenbewältigung während internationaler Polizeieinsätze, gäbe es hierbei Unterschiede in der methodisch-didaktischen Vermittlung von *interkultureller Kompetenz*?
5. Welche Rolle könnten Personen mit Migrationshintergrund in der Polizei einnehmen?
 - a. „Normale“ Kollegenschaft?
 - b. Multiplikatoren?
 - c. Fachlehrer/Dozenten?
6. Können Sie unterschiedliche Reaktionen zwischen Angehörigen der Polizei mit Migrationshintergrund und solchen ohne Migrationshintergrund ausmachen?

Abschluss des Interviews

Möchten Sie noch Aspekte nennen, welche zuvor nicht oder nur zu gering angesprochen worden sind?

Teil B Sozialdaten des Interviewpartners/In

1. Alter Berufsjahre

--

2. Aktuelle Verwendung/Funktion innerhalb der Polizei bzw.
Beruf/Qualifikation bei Personen außerhalb der Polizei

--

3. Besondere Qualifikation im Hinblick auf Interkulturelle Kompetenz
(Studium / Auslandseinsatz)

--

Teil C Postskriptum, eigene Anmerkungen zum Interviewverlauf

--

10 **Kategoriesystem der Interviewauswertung**

Kategorie	Interview
Veränderungen	
<i>Wahrnehmung von Multikulturalität?</i>	
<i>Veränderungen der Arbeitsbedingungen?</i>	
<i>IKK Schlüsselqualifikation?</i>	
Konsequenzen	
<i>IKK</i>	
<i>Mehrsprachigkeit</i>	
<i>Organisationsbedingt</i>	
<i>Dienstlich</i>	
<i>Andere</i>	
Polizeiliche Aus-/Fortbildung	
<i>Anpassungsbedarf im Bereich IKK?</i>	
<i>IKK für welchen Personenkreis?</i>	
<i>IKK ausreichend!</i>	
<i>IKK erweitern?</i>	
<i>Andere IKK-Vermittlung für Auslandseinsätze?</i>	
<i>Andere Rollen/Funktionen für Migranten in Polizei?</i>	
<i>Mitzubringende Fertigkeiten/Eigenschaften</i>	

11 Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorstehende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle direkten und indirekten Zitate sind durch mich kenntlich gemacht worden. Diese Arbeit ist weder bereits veröffentlicht noch anderweitig zu Prüfungszwecken vorgelegt worden.

Wuppertal, Februar 2012

Oliver Schemmer