

Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung Frankfurt

Christian Büttner, Katrin Stephan, Dorothee Dietrich
unter Mitarbeit von Judith Jahnke und Magdalena Kladzinski

Forschungsbericht:

Exploration zur Integration der interkulturellen Dimension in das Ausbildungsangebot der Verwaltungsfachhochschule

Januar 2004

Adresse der Autorinnen und Autoren: c/o HSFK, Leimenrode 29, 60322 Frankfurt

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Rahmenbedingungen polizeilichen Handelns	
2.1. Rechtliche Grundlagen	6
2.2. Aufgaben der Polizei	6
2.3. Laufbahnen und Ausbildung	7
2.4. Berufliche Sozialisation bei der Polizei	8
2.5. Der interkulturelle Aspekt in der Ausbildung	11
3. Methodische Grundlagen der Explorationen	
3.1. Qualitative Sozialforschung	13
3.2. Das Leitfadeninterview	14
3.3. Auswertungsmethode	16
3.4. Die Grenzen der Methode	20
4. Exploration 1	
4.1. Auswahl der Interviewfragen	19
4.2. Auswahl der Interviewpartnerinnen	20
4.3. Durchführung der Interviews	21
4.4. Auswertung	22
4.4.1. Interviewpartnerinnen mit Migrationshintergrund	24
4.4.2. Interviewpartnerinnen ohne Migrationshintergrund	34
4.5. Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse	42
5. Exploration 2	
5.1. Interviewfragen und Auswahl der Interviewpartner	45
5.2. Durchführung und Auswertung der Interviews	47
5.2.1. Interviewpartner mit Migrationshintergrund	47
5.2.2. Interviewpartner ohne Migrationshintergrund	52
5.3. Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse	64
6. Gesamtauswertung und Perspektiven	67
Literatur	73

1. Einleitung

Der Ausgangspunkt der hier vorliegenden Exploration war die Frage, welche Relevanz interkulturelle Themen in der polizeilichen Ausbildung haben respektive haben sollten, leisten doch Polizeibeamtinnen und –beamten ihre Arbeit mehr und mehr in interkulturellen Kontexten. Der Wunsch der Exploration dieser Frage wurde von Seiten der Polizei an die Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK, Frankfurt) herangetragen. Weiterhin prüfte ein Teilprojekt der Universität Mainz, inwieweit die entsprechenden Lehrmaterialien auf die Thematisierung interkultureller Aspekte abzustimmen sind. Für das Teilprojekt der HSFK konnte eine Kooperation mit der Evangelischen Fachhochschule (EFH, Darmstadt) in der Weise angebahnt werden, dass eine Studierende sich in ihrer Diplomarbeit an der Exploration beteiligte. Diese Arbeit wurde von Frau Prof. Dr. Cornelia Mansfeld betreut und ist in den folgenden Bericht integriert worden.

Die Exploration, die im Winter 2002/2003 durchgeführt wurde, setzte sich mit zwei großen Themenbereichen auseinander:

- a) Einerseits eruierte sie den Zusammenhang von Ausbildungsangeboten und Praxiserfordernissen (Kapitel 4). Wie Studierende und Beamte, die seit kurzem ihr Studium an der VFH abgeschlossen haben, die Angebote und den Bedarf an Lehrveranstaltungen mit interkultureller Thematik beurteilen. Anhand von strukturierten Interviews wurde bei Polizeibeamtinnen, die ihre Ausbildung an der VFH absolviert haben und deren Studienzeit nicht länger als ein Jahr zurückliegt, exploriert:
 - wie sie rückblickend das Lehrangebot und die Lehrkompetenz der VFH im Hinblick auf die inzwischen aufgetretenen interkulturellen Praxissituationen evaluieren
 - ob und welche Vorschläge es hinsichtlich neuer Schwerpunktsetzungen für die Ausbildung im Hinblick auf die Reflexion interkultureller Fragen und den Erwerb interkultureller Kompetenzen gibt
 - welche studienorganisatorischen Veränderungen – falls als notwendig empfunden – angebracht wären, um die potentielle Diskrepanz zwischen theoriegeleitetem Studium und den Anforderungen der Praxis zu kompensieren.
- b) Die zweite Exploration (Kapitel 5) untersuchte aktuelle interkulturelle Erfahrungen im Rahmen des Studiums an der VFH innerhalb und außerhalb der besuchten Lehrveranstaltungen. Als Forschungsmethode diente das strukturierte Interview. Die Befragten waren überwiegend Laufbahnbewerber, sowohl männliche und weibliche als auch mit und ohne

Migrationshintergrund, und hatten daher bereits weit reichende Erfahrung in der polizeilichen Praxis. Folgende Fragestellungen wurden untersucht:

- von welchem Kenntnisstand und welchen Erfahrungen zur interkulturellen Problematik die Studierenden jeweils ausgehen,
- welche allgemeinen Erfahrungen interkultureller Art in Lehrveranstaltungen gemacht wurden, welchen Verlauf interkulturelle Auseinandersetzungen genommen haben und mit welchem Ergebnis und welche Unterstützung von wem erfahren bzw. gewünscht wurde
- welches Themenangebot zur Frage interkultureller Spannungen für hilfreich gehalten respektive gewünscht wird.

Im 3. Kapitel werden detailliert die methodischen Grundlagen der Exploration erläutert ebenso wie Zielsetzungen und methodische Grenzen der ausgewählten Methode. In der hier vorliegenden qualitativen Studie wurden vier Beamtinnen interviewt (zwei mit und zwei ohne Migrationshintergrund), die in der Region auf verschiedenen Dienststellen beschäftigt sind und 12 Beamtinnen und Beamten (davon zwei mit Migrationshintergrund), die im Rahmen ihres Aufstiegsstudiums kurz vor dem Abschluss ihrer Weiterbildung standen. Die Untersuchung war prozesshaft angelegt. Die Beobachtungen wurden über einen längeren Zeitraum geführt, in den einzelnen Abschnitten wurden Gespräche mit den Initiatoren und Verantwortlichen des Projektes auf Seiten der Polizei geführt. Weiterhin stand die Forschungsgruppe in Kontakt mit dem Interkulturellen Arbeitskreis (IKA), der sich in einem informellen Rahmen bereits der Thematik angenommen hatte, um extracurriculare Bemühungen von Seiten der Studierenden und Dozenten angemessen zu berücksichtigen.

Als Leitgedanke für den nun folgenden Bericht sei vorab soviel gesagt: Wenngleich alle Interviewten der Auffassung waren, dass die interkulturelle Thematik für die Praxis polizeilicher Arbeit eine gewisse Rolle spiele, so sahen sie gleichwohl keine dringende Notwendigkeit, dass Studierende im Rahmen ihres Studiums intensiver darauf vorbereitet werden müssten, als dies mit den aktuellen Angeboten bereits geschehe. Vielmehr wurde betont, dass die Thematik interkultureller Aspekte der polizeilichen Arbeit in eine Praxisreflexion gehöre und die polizeiliche Bindung an gesetzliche Vorgaben gar keinen Spielraum für besondere Vorgehensweisen ließe. Diese Vorgaben machten keinen Unterschied zwischen Deutschen und Ausländern, so dass allein von daher die Gleichbehandlung gewährleistet sei. Besondere

Probleme bei der polizeilichen Arbeit müssten auch nach ihren jeweiligen speziellen situativen Erfordernissen gelöst werden.

Diese Positionen stehen im Einklang mit der aktuellen politischen Lage (unklare und strittige Definition der deutschen Haltung zur Einwanderung, geringe Unterstützung interkultureller Fortbildung durch die Polizeiführung) und anderen Erfahrungen mit Fortbildung zu interkultureller Kompetenz. Daraus ergibt sich, dass eine intensivere Vorbereitung auf die interkulturellen Aspekte polizeilicher Arbeit eine Übereinstimmung in Politik und Polizeiführung darin voraussetzt, dass es zu den polizeilichen Aufgaben gehört, sich kompetent in einer Einwanderungsgesellschaft zu bewegen und die entsprechende Aus- und Fortbildung darauf abzustimmen. Das heißt nicht, dass es für einzelne Beamtinnen und Beamte nicht durchaus wertvoll sein kann, sich im Themenfeld „interkulturelle Kompetenz“ fort zu bilden.

2. Rahmenbedingungen polizeilichen Handelns

2.1. Rechtliche Grundlagen

Dem Grundgesetz entsprechend ist die Polizei der Bundesrepublik Deutschland Ländersache.¹ Als Teil der ausführenden Gewalt des Staates ist sie an Recht und Gesetz gebunden.² Rechtsgrundlage für polizeiliches Handeln ist das Polizeigesetz des jeweiligen Bundeslandes.

Trotz der ausgeprägten Bindung polizeilichen Handelns an Gesetze stehen Polizistinnen und Polizisten jedoch auch Auslegungs- und Ermessensspielräume zur Verfügung.³ So beurteilt WINTER den „Deutungsspielraum der Polizisten [...] umso größer, je interpretationsfähiger der auf der Tatbestandseite stehende Rechtsbegriff, je komplexer sich der zu beurteilende Sachverhalt und je geringer die Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit der Kontrolle durch Dritte ist.“⁴

2.2. Aufgaben der Polizei

Die Aufgabenbereiche der polizeilichen Arbeit umfassen vor allem die Gefahrenabwehr, die Strafverfolgung, die Vollzugshilfe und die vorbeugende Verbrechensbekämpfung.⁵

Die Hauptaufgabe ist dabei die Abwehr von Gefahren durch welche die öffentliche Sicherheit und Ordnung bedroht werden. Gemeint ist zunächst die Verteidigung der demokratischen Grundprinzipien der Verfassung. Doch die öffentliche Sicherheit beinhaltet auch die Schutzpflicht des Staates gegenüber dem Leben, der Gesundheit, der Freiheit, der Ehre und dem Eigentum der einzelnen Bürger.⁶ Ein zweiter wichtiger Aufgabenbereich liegt in der Verfolgung strafbarer Handlungen. Die Polizei tritt hier rechtlich betrachtet als Hilfsorgan auf und unterliegt den Weisungen der Staatsanwaltschaft, die das Ermittlungsverfahren führt. Im Vergleich zu einer Straftat, zu deren Verfolgung die Polizei bei Kenntnisnahme aufgrund des Legalitäts-

¹ Das Grundgesetz regelt in Artikel 30 die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern. Danach ist die Ausübung der staatlichen Befugnisse und die Erfüllung der staatlichen Aufgaben Angelegenheit der Länder, soweit im Grundgesetz keine anderen Regelungen getroffen oder zugelassen sind. (Vgl. Grundgesetz 1999, Art. 30, S. 24; auch Art. 70 in Verbindung mit Art. 72 und 73, S. 39-41)

² Vgl. ebd., Art. 20 Abs. 3, S. 18.

³ Vgl. Winter 1998, S. 58; Möller betont in diesem Zusammenhang, dass es sich bei der Ermessensausübung nicht um eine „willkürliche Entscheidung nach Gutdünken des jeweiligen Beamten“ handelt, sondern um eine „pflichtgemäße Ermessensausübung“. (Vgl. Möller/Wilhelm 1995, S. 76)

⁴ Winter 1998, S. 58.

⁵ Vgl. ebd., S. 59.

⁶ Vgl. Schmid, 1995, S. 12.

prinzips verpflichtet ist, stellt eine Ordnungswidrigkeit ein vergleichsweise leichtes Vergehen dar. Bei der Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten räumt das Opportunitätsprinzip der Polizei einen Ermessensspielraum ein.⁷ Auf Ersuchen können andere Behörden beim Vollzug ihrer Verwaltungsakte durch die Polizei unterstützt werden, wenn sie beispielsweise selbst keine Gewalt ausüben können oder ihnen nicht genügend Personal zur Verfügung steht. In einem solchen Fall leistet die Polizei Vollzugshilfe.⁸ Die vorbeugende Verbrechensbekämpfung sieht schließlich als vierte wichtige polizeiliche Aufgabe die präventive Bekämpfung von Straftaten vor. Sie ist damit angesiedelt zwischen der traditionellen Gefahrenabwehr, die ebenfalls präventiv erfolgt, und der Strafverfolgung, die auch auf die Verbrechensbekämpfung ausgerichtet ist. Winter verweist auf die besondere innere Logik, nach der die vorbeugende Verbrechensbekämpfung erfolgt: „Nicht mehr reaktiv wie bei der Gefahrenabwehr oder bei der Strafverfolgung, wo sie auf konkrete Gefahren beziehungsweise auf Straftaten reagiert, sondern im ‚Vorfeld‘ des Verbrechens soll die Polizei potentielle Gesetzesbrecher verfolgen, um so Gefahren vorzubeugen und aktiv Sicherheit zu schaffen.“⁹

2.3. Laufbahnen und Ausbildung

Alle Polizistinnen und Polizisten besitzen beamtenrechtlichen Status.¹⁰ Sie unterliegen also dem Beamtenrecht, das besondere Gehorsams- und Loyalitätspflichten der Staatsdiener gegenüber dem Dienstherrn vorsieht. Im Polizeidienst gibt es zwei Dienststufen: den gehobenen Dienst (Kommissarslaufbahn) und den höheren Dienst (Ratslaufbahn). Innerhalb jeder Dienststufe besteht eine Hierarchie von jeweils vier Diensträngen.¹¹

Der Aufstieg innerhalb einer Dienststufe steht in Abhängigkeit von Alter und Leistung. Im Rahmen des Übertritts in eine höhere Dienststufe erfolgt ein Ausbildungsabschnitt mit Prüfungen. Der gehobene Dienst setzt eine dreijährige Ausbildung an einer Verwaltungsfachhochschule des jeweiligen Bundeslandes und die Absolvierung mehrerer Praktika voraus, der höhere Dienst erfordert zwei Studienjahre, wovon das letztere zentral an der Polizeiführungsakademie (PFA) in Hiltrup/Münster erfolgt.¹²

⁷ Vgl. ebd., S. 13; Winter 1998, S. 61.

⁸ Vgl. Winter 1998, S. 61.

⁹ Ebd. S. 62.

¹⁰ Für gewöhnlich setzt eine Verbeamtung die deutsche Staatsbürgerschaft voraus. Ausnahmen werden zugelassen, sofern ein „dringendes dienstliches Bedürfnis“ besteht, wie es z.B. bei der hessischen Polizei der Fall ist. (Vgl. Franzke 1999, S. 101f)

¹¹ Vgl. Winter 1998, S. 84f.

¹² Vgl. Winter 1998, S. 86.

2.4. Berufliche Sozialisation bei der Polizei

Die berufliche Sozialisation¹³ von Polizistinnen und Polizisten ist gekennzeichnet durch den starken Einfluss des Polizeiapparates. So erhält der Polizist nach Girtler „durch die Organisation, die durch Ausbildungsstrategien und andere Lernprozesse auf seinen Wissens- und Erfahrungshorizont formend einwirkt, seine Identität, die er dann durch normadäquate Amtshandlungen zu bestätigen versucht.“¹⁴ Die Definition der konkreten Situation, in der sich der Polizist befindet, basiert auf dem in der Ausbildung und durch bisherige Erfahrungen erworbenen Handlungswissen, welches stark von Struktur und Organisation des Polizeisystems geprägt ist.¹⁵ Der Polizist versteht sich als Vertreter dieses Systems, dessen Berechtigung in keiner Weise angezweifelt wird.¹⁶

Das berufliche Selbstverständnis und Selbstwertgefühl der Polizistinnen und Polizisten, also die berufliche Identität, scheint zunächst durch die bürokratische Struktur der Polizei gesichert zu sein. Doch auch die Einschätzung des Individuums durch seine Interaktionspartner trägt entscheidend zum Erhalt seiner Identität bei. In der Interaktion ist der Polizeibeamte relativ häufig mit einer Identität konfrontiert, die nicht der Identität seiner Selbstinterpretation entspricht.¹⁷ So können zwei verschiedene Wirklichkeitsdefinitionen aufeinander treffen, die beide als gültig gesehen werden: das Wissen von dem durch die polizeiliche Bürokratie legitimierten Handeln einerseits und die Vorstellung von der unangebrachten Benutzung der polizeilichen Macht andererseits.¹⁸ Im Zuge einer solchen Interaktion sieht der Polizist die eigene Identität bedroht und bemüht sich, sie zu sichern.¹⁹ Dies geschieht, indem er sich auf die zu befolgende Normenordnung beruft, aber auch durch Kritik an den Vorstellungen der Öffentlichkeit.²⁰ Hierbei orientiert sich der Polizist an dem Handlungsrahmen, der ihm durch seine

¹³ Nach Hoff umfasst die berufliche Sozialisation die Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitsprozess und während des Berufslebens. (Vgl. Franzke 1999, S. 60)

¹⁴ Girtler 1980, S. 45.

¹⁵ Vgl. Franzke 1999, S. 87. Kennzeichnend ist in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, dass die Ausbildung an den Fachhochschulen überwiegend durch andere bzw. ehemalige Polizisten erfolgt und die Ausbildung relativ abgeschirmt von anderen Studiengängen stattfindet. Polizistinnen und Polizisten bleiben also bereits während der Ausbildung weitgehend unter ihresgleichen. (Vgl. Franzke 1999, S. 81)

¹⁶ Vgl. Girtler 1980, S. 47.

¹⁷ Vgl. ebd., S. 46.

¹⁸ Vgl. ebd., S. 49.

¹⁹ Girtler nimmt an, dass es bei einem solchen Kontakt zu einer doppelten Generalisierung kommt: auf der einen Seite wird die Polizei allgemein als negativ definiert, auf der anderen Seite geht der Polizist davon aus, man wolle ihm seine Identität nehmen bzw. ihm eine andere Identität aufdefinieren. (Vgl. Girtler 1980, S. 51)

²⁰ Diese Kritik kann beispielsweise durch Hinweise auf eine unzureichende Aufklärung der Öffentlichkeit bzw. auf unberechtigte oder missverständliche demokratische Vorstellungen der Bevölkerung erfolgen. (Vgl. Girtler 1980, S. 49 und S. 52)

Ausbildung und seinen Erfahrungshorizont zur Verfügung steht und der ein Infragestellen der Normen nicht vorsieht.²¹

Im Berufsalltag sind Polizistinnen und Polizisten mit verschiedenen Erwartungen konfrontiert, denen sie zu einem großen Teil entsprechen müssen, um ihre Identität nicht zu verlieren. Rollensender formen das subjektive Bild des Polizisten und prägen durch Interaktion mit ihm seine Identität bzw. die Definition seiner Rolle entscheidend.²² Die wichtigsten Rollensender sind zweifelsohne der Polizeiapparat (personifiziert durch den direkten Vorgesetzten) und die Gesetzgebung. Bei Nichteinhaltung der vorgegebenen Normen (Gesetze, Vorschriften, Verfügungen und Anweisungen) drohen Sanktionen beispielsweise in Form von disziplinarrechtlichen Schritten oder richterlicher Aufhebung polizeilicher Maßnahmen.²³

Doch auch die unmittelbaren Kollegen und die Öffentlichkeit haben Erwartungen an die Polizistinnen und Polizisten. Bei den Erwartungen der Kollegen handelt es sich um informelle Normen der beruflichen Subkultur. Sie beinhalten die Richtlinien dafür, wie ein guter Kollege oder eine gute Kollegin zu sein hat und heben die Solidarität gegenüber der potentiell gefährlichen Außenwelt hervor. Die Missachtung dieser informellen Normen wird durch Ausgrenzung und durch den Verlust von Anerkennung und Unterstützung im kollegialen Umfeld sanktioniert.²⁴ Die Erwartungen der Öffentlichkeit äußern sich vor allem über eine kritische Presse und richten sich primär an die leitenden Stellen des Polizeisystems. Sie sind auf ein demokratisches Handeln der Polizei ausgerichtet. Der einzelne Polizist stellt die Legitimität solcher von der Öffentlichkeit dargelegten Kriterien grundsätzlich in Frage oder lehnt sie ab.²⁵

Die Vielfalt der Erwartungen, die mit der Polizistenrolle verbunden sind, birgt ein Konfliktpotential. Den Erwartungen der verschiedenen Rollensender liegen bisweilen unterschiedliche Wertvorstellungen zugrunde, die den Polizisten in einen Rollenkonflikt führen.²⁶ In der Regel entscheidet er diesen zugunsten der Erwartungen, die von Seiten seines Vorgesetzten an ihn

²¹ Vgl. Girtler 1980, S. 52 und S. 46.

²² Vgl. ebd., S. 75.

²³ Vgl. Franzke 1999, S. 82.

²⁴ Vgl. ebd.

²⁵ Vgl. Girtler 1980, S. 79. So zitiert Girtler einen Polizisten der die Meinung vertritt, dass „ein heute unglückliches demokratisches Verständnis, wie es in der Presse vertreten werde, die Amtshandlungen deutlich erschwere.“ (ebd., S. 79)

²⁶ Dies wird deutlich im Umgang mit Verdächtigen. Während die Vorgesetzten dazu neigen, bestimmte gesetzwidrige Strategien zu dulden, um eine Aufklärung des Sachverhaltes zu forcieren (und damit den vom Polizeisystem selbst und von Teilen der Öffentlichkeit geforderten Erfolg überhaupt herbeizuführen), bemüht sich die durch die Presse vertretene Öffentlichkeit polizeiliches Vorgehen kritisch zu hinterfragen. (Vgl. Girtler 1980, S. 81)

herangetragen werden, da dieser über das größere Sanktionspotential (Einfluss auf Beförderung etc.) verfügt.²⁷

Abschließend lässt sich feststellen, dass Polizistinnen und Polizisten im Allgemeinen unter einem schlechten Image leiden.²⁸ Mangelnder Respekt, fehlende Unterstützung und das Ausbleiben von Bestätigung von Seiten der Bevölkerung gehen mit einem Selbstwertverlust der Polizeibeamten einher und schwächen somit ihre berufliche Identität.²⁹ Auch die von Polizistinnen und Polizisten häufig vermutete Meinung der Bevölkerung, das Vorgehen der Polizei würde auf anderen Kategorien als der Rechtsnorm basieren (z.B. Machtdenken), trägt dazu bei.³⁰

Besonderen Erwartungen sind Polizistinnen³¹ aufgrund ihres Geschlechtes ausgesetzt. Ihnen werden Eigenschaften (z.B. kommunikative Kompetenzen, Einfühlungsvermögen, aggressionshemmende und konfliktausgleichende Wirkung) nachgesagt, die sich positiv auf die Polizeiarbeit und damit letztlich auch auf das Image der Polizei auswirken sollen.³² Demgegenüber stehen negative Zuschreibungen (z.B. körperliche Unterlegenheit und Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft).³³ Behr zufolge „orientieren sich Polizistinnen bislang mehrheitlich an den von Männern vorgegebenen Standards der Polizeiarbeit und definieren sich demnach aus der Position der (zu erreichenden) *Gleichheit* heraus, nicht aus einer (selbstverständlichen) *Differenz*.“³⁴ Er beschreibt das männliche Verhaltensrepertoire als dominierendes Muster, an dem sich die Polizistinnen abarbeiten müssen. Sie haben das Bestreben, ihren Kollegen ebenbürtig zu sein und verweisen in diesem Bemühen auf ihre kompensatorischen Fähigkeiten.³⁵

²⁷ Vgl. Girtler 1980, S. 81.

²⁸ Franzke verweist auf Untersuchungen, nach denen etwa ein Drittel der westdeutschen und sogar über die Hälfte der ostdeutschen Bürger ein negatives oder gar sehr negatives Bild von der Polizei hat. (Vgl. Franzke 1999, S. 90)

²⁹ Vgl. Schmid 1995, S. 52.

³⁰ Vgl. Girtler 1980, S. 46f.

³¹ Seit Mitte der 80er Jahre können auch Frauen eine „normale“ Polizeilaufbahn einschlagen. Zuvor war es Frauen unter bestimmten Voraussetzungen lediglich möglich, über einen Seiteneinstieg zur Kriminalpolizei zu gelangen. (Vgl. Schmid 1995, S.43)

³² Vgl. Behr 2000, S. 162; Schmid 1995, S. 44.

³³ Vgl. Schmid 1995, S. 44f.

³⁴ Behr 2000, S. 169.

2.5. Der interkulturelle Aspekt in der Ausbildung

Da sich die qualitative Forschung dieser Arbeit ausschließlich auf Absolventinnen von hessischen Verwaltungsfachhochschulen bezieht, sollen an dieser Stelle auch nur die Prüfungsordnung und die Studienordnung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in Hessen³⁶ auf interkulturelle Aspekte in der Ausbildung hin untersucht werden.³⁷

Die Studienordnung sieht in den fachtheoretischen Studienabschnitten innerhalb der Veranstaltungen der Sozialwissenschaften (Politikwissenschaften, Soziologie, Psychologie und Berufsethik) einige wenige Angebote mit interkulturellen Themen vor. Während die Lehrveranstaltungen aller Studienfächer im Grundstudium für die Studierenden verbindlich sind (Pflichtfächer), gibt es im Hauptstudium die Möglichkeit, Fächer der Sozialwissenschaften (Politikwissenschaft und Soziologie) zugunsten einer Fremdsprache abzuwählen (Wahlpflichtfächer).³⁸

Die Themen, die mit den kulturellen Verschiedenheiten von Menschen in Zusammenhang stehen, stellen häufig lediglich einen Unterpunkt eines umfassenderen Themenkomplexes dar (können also nur entsprechend kurz behandelt werden) und dienen in vielen Fällen als unverbindliche Vorschläge für Lehrveranstaltungen.

So kann im Rahmen des Hauptstudiums ein politikwissenschaftliches Seminar angeboten werden, das unter dem Titel „Polizei und Politik“ u. a. das Thema „Ausländer in den Polizeidienst“ behandelt.³⁹

Fragen der Herkunft und Rekrutierung sowie der geschlechtsspezifischen und beruflichen Sozialisation von Polizeiangehörigen fallen im Grundstudium unter die Einführung in die Berufssoziologie.⁴⁰

³⁵ Vgl. ebd.

³⁶ Bei der hessischen Polizei wird seit kurzem nur noch in den gehobenen Dienst eingestellt. Das bedeutet, dass die jungen Polizistinnen und Polizisten grundsätzlich (Fach-)Abitur nachweisen können und an Fachhochschulen ausgebildet worden sind. Auf Dauer wird auf diese Weise der mittlere Dienst wegfallen. Im Moment ist es so, dass an den Fachhochschulen einerseits junge Menschen direkt von der Schule (Laufbahnbewerberrinnen und –bewerber) ausgebildet werden und andererseits Aufstiegsbeamtinnen und –beamte studieren, die älter sind und bereits auf praktische Erfahrungen im mittleren Polizeidienst zurückgreifen können.

³⁷ Ich beziehe mich hierbei auf die Prüfungsordnung und Studienordnung, welche mir durch die Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden, Fachbereich Polizei zur Verfügung gestellt wurde.

³⁸ Vgl. § 3 Abs. 1 und 2 der Studienordnung, S. 32.

³⁹ Vgl. Anlage 2 der Studienordnung, S. 106.

⁴⁰ Vgl. ebd., S. 107.

Im Studienfach Psychologie ist sowohl im Grund-, als auch im Hauptstudium die Auseinandersetzung mit sozialpsychologischen Aspekten der Wahrnehmungsforschung vorgesehen. In diesem Zusammenhang können unter anderem Vorurteile im Bezug auf Minderheiten thematisiert werden.⁴¹ Darüber hinaus können im Hauptstudium auch Lehrveranstaltungen stattfinden, die sich mit den psychologischen Aspekten der Gewalt gegen Minderheiten oder der Integration von Ausländern auseinandersetzen.⁴²

Berufsethische Fragestellungen schließlich thematisieren unter anderem die multikulturelle Gesellschaft unter dem Titel „Polizei im Spannungsfeld des Norm- und Wertewandels in der Gesellschaft und der daraus resultierenden Konflikte“.⁴³

Nach § 4 Abs. 1 der Studienordnung ist im Grundstudium je ein Leistungsnachweis⁴⁴ in den Fächern Politikwissenschaft, Soziologie und Psychologie zu erbringen. Im Hauptstudium werden zwei Leistungsnachweise im Bereich der Sozialwissenschaften gefordert, mindestens einer davon im Fach Psychologie.⁴⁵

Für die schriftlichen Prüfungen am Ende des Grundstudiums (Zwischenprüfung) und im Anschluss an das Hauptstudium (Laufbahnprüfung) spielen die sozialwissenschaftlichen Fächer keine Rolle.⁴⁶ Die Laufbahnprüfung beinhaltet zusätzlich eine mündliche Prüfung in einem von dem jeweiligen Studierenden ausgewählten Fach.⁴⁷ Die Inhalte sozialwissenschaftlicher Lehrveranstaltungen sind also nicht notwendigerweise prüfungsrelevant.

Im Rahmen des Studienfaches Polizei- und Verwaltungsrecht, Zivilrecht werden ausländerrechtliche Bestimmungen im Umfang von 12 Stunden behandelt. Inhaltlich werden dabei das Ausländergesetz, das Asylverfahrensgesetz und das Arbeitserlaubnisrecht erarbeitet.⁴⁸

Daneben sieht die Studienordnung eine Studienfahrt vor, die zur „Vertiefung fachtheoretischer Kenntnisse sowie der Vermittlung interkultureller Kompetenzen“⁴⁹ beitragen soll

⁴¹ Vgl. ebd., S. 111 und S. 115.

⁴² Vgl. ebd., S. 117.

⁴³ Ebd., S.119.

⁴⁴ Neben Klausuren können Leistungsnachweise in Form von Hausarbeiten, Übungen, Referaten, Fachgesprächen, qualifizierten Thesenpapieren, Dokumentationen, Analysen polizeilich relevanter Szenarien und ähnlichem erbracht werden. (Vgl. § 4 Abs. 1 Anmerkung 1 der Studienordnung, S. 33)

⁴⁵ Vgl. § 4 Abs. 1 der Studienordnung, S. 32f.

⁴⁶ Vgl. § 22 Abs. 1 der Prüfungsordnung, S. 11; § 28 Abs. 1 der Prüfungsordnung, S. 13.

⁴⁷ Vgl. § 33 Abs. 2 der Prüfungsordnung, S. 15.

⁴⁸ Vgl. Anlage 2 der Studienordnung, S. 77.

3. Methodische Grundlagen der Explorationen

3.1. Qualitative Sozialforschung

Die Erhebungen zur Wahrnehmung der interkulturellen Thematik durch Studierende und Absolventen der VFH sowie deren Auffassungen über den Bezug der interkulturellen Thematik zu den gesetzlichen Voraussetzungen und den beruflichen Arbeitsbedingungen wurden mit Interviews realisiert. Die Interviewtechnik wird in den Sozialwissenschaften der qualitativen Forschung zugerechnet. Sie gewinnt besondere Aktualität für die Untersuchung sozialer Zusammenhänge, da die Pluralisierung der Lebenswelten in modernen Gesellschaften eine neue Sensibilität für empirisch untersuchte Gegenstände erforderlich macht. Qualitative Forschung ist von anderen Leitgedanken als die sich an Naturwissenschaften und ihrer Exaktheit orientierende quantitative Forschung bestimmt. Wie sind Interviewergebnisse und ihre Interpretationen einzuschätzen?

Quantitative Forschung möchte eine möglichst klare Isolierung von Ursache und Wirkung, eine saubere Operationalisierung von theoretischen Zusammenhängen, eine Messbarkeit und Quantifizierung von Phänomenen und eine Formulierung von Untersuchungsanordnungen, die es erlauben, ihre Ergebnisse zu verallgemeinern.

Wesentliche Kennzeichen der qualitativen Forschung hingegen sind die Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven sowie die Reflexion der Forschenden über die Forschung als Teil der Erkenntnis. Die Methode der qualitativen Forschung ist offen gestaltet, so dass sie der Komplexität im untersuchten Gegenstand gerecht werden kann. Gegenstände werden hierbei nicht in einzelne Variablen zerlegt, sondern in ihrer Komplexität und Ganzheit in ihrem alltäglichen Kontext untersucht.⁵⁰ So bezieht sich ihr Untersuchungsfeld auf das Handeln und Interagieren der Subjekte im Alltag.⁵¹

⁴⁹ Vgl. § 6 Abs. 1 der Studienordnung, S. 34.

⁵⁰ Hierzu bemerkt Flick, dass es „nicht um die Reduktion von Komplexität durch Zerlegung in Variablen, sondern um die Verdichtung von Komplexität durch Einbeziehung von Kontext“ geht. (Flick 2000, S. 57)

⁵¹ Vgl. ebd., S. 9-14.

Im Hinblick auf Interviewtechniken ist zu diskutieren, wie durch das jeweilige Verfahren die Antworten vorstrukturiert werden. Friebertshäuser unterscheidet hier die beiden Kategorien „Leitfaden-Interview“ und „Erzählgenerierendes Interview“.⁵²

3.2. Das Leitfadeninterview mit narrativem Charakter

Das zentrale Charakteristikum von Leitfaden-Interviews besteht in einem vor dem Interview erarbeiteten Leitfaden mit vorformulierten Fragen oder Themen. Dadurch wird die Interviewthematik eingegrenzt und einzelne Themenkomplexe vorgegeben. Der Leitfaden ermöglicht auch eine gewisse Vergleichbarkeit der Ergebnisse verschiedener Einzelinterviews. Diverse Interviewtechniken, die mit Leitfaden arbeiten, unterscheiden sich hinsichtlich der Stärke in der das Interview durch die Leitfragen strukturiert wird.⁵³ Auch Leitfragen intendieren bei den Befragten eine Erzählung zu generieren.⁵⁴

In ihren Erläuterungen zum narrativen Interview betont Südmersen, dass Aufbau und Strukturierung dessen, was erzählt wird, so weit wie möglich den Erzählenden selbst überlassen werden muss, um tatsächlich „soziale Wirklichkeit“ von den InterviewpartnerInnen zu erhalten. Allein diese sind die ExpertInnen für die Schilderung der Ereignisse und Handlungen. So bleibt die Aufschichtung der Erzählung (Reihenfolge der Erzählung etc.) dem Relevanzsystem der Erzählenden überlassen. Hierzu muss klargestellt sein, dass den Erzählenden das Sprechmonopol zusteht. Eventuelle Nachfragen werden erst nach Beendigung des Erzählvorganges gestellt.⁵⁵

Im Gegensatz zu Alltagsgesprächen mit ihrem symmetrischen Gesprächsverhalten, wird der Erzählvorgang nur durch Interessenbekundungen wie „hm“, „ja“ o. ä. unterstützt.⁵⁶ Auch HOPF betont, dass die Befragenden während der Haupterzählung in erster Linie die Rolle aufmerksamer Zuhörer übernehmen und durch unterstützende Gesten und nicht-direktive

⁵² Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 372.

⁵³ Nach Hopf sind die in der Forschung besonders häufig eingesetzten Varianten qualitativer Interviews als relativ flexibel eingesetzte teilstandardisierte Interviews zu beschreiben. Die Forscher orientieren sich an einem Interview-Leitfaden, der jedoch viele Spielräume in den Frageformulierungen, Nachfragestrategien und in der Abfolge der Fragen eröffnet. (Vgl. Hopf 2000, S. 351)

⁵⁴ Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 372.

⁵⁵ So stellt auch Lamnek heraus, dass resümierende Fragen erst am Ende einer Erzählvorganges angebracht sind, wenn die Erzählfreudigkeit des Befragten deutlich nachgelassen hat. (Vgl. Lamnek 1995, S. 55)

⁵⁶ Vgl. Südmersen 1983, S. 295f.

Kurzkommentare zur Aufrechterhaltung der Erzählung beitragen sollen. Möglichst offen formulierte Nachfragen können die Befragten zu weiteren Erzählungen anregen.⁵⁷

Nach Friebertshäuser entstehen in den jeweiligen Erzählungen für den Erzähler verschiedene Zwänge, die zu reichhaltigen und zugleich verdichteten Darstellungen führen. Durch den Gestalterschließungszwang wird eine Darstellung erreicht, die in sich geschlossen und begründet ist. Der Kondensierungszwang bedingt eine verdichtete Erzählung, da nur eine begrenzte Zeit für die Erzählung zur Verfügung steht und zugleich die Erzählung für den Zuhörer nachvollziehbar sein soll. Der Detaillierungszwang führt dazu, dass zum Verständnis notwendige Hintergrundinformationen und Zusammenhänge ebenfalls berichtet werden.⁵⁸ In den bedeutsamen ersten Minuten eines Interviews, Hermanns spricht hier von der Öffnung der Bühne, geht es darum, dass die beteiligten Personen ihre Rollen finden können. Zuschreibungen müssen wahrgenommen und ein Sinn dafür entwickelt werden, welche Seiten des Befragten durch seine Beiträge angesprochen werden, in welcher Rolle, Eigenschaft und Funktion er ihr begegnet. Zudem muss Raum geschaffen werden, in dem der Befragte unterschiedliche Aspekte seiner Person darstellen kann. Solche Rollenwechsel müssen im Stegreifdrama Interview interaktiv ermöglicht werden, oft angestoßen durch kleine Bemerkungen oder Gesten.⁵⁹

In den von mir durchgeführten Interviews möchte ich die Erzählgenerierung ausdrücklich zulassen und fördern, um auch die beschriebenen Vorzüge des narrativen Interviews nutzen zu können. Durch die offen gehaltenen Fragen soll ein möglichst narrativer Charakter der Antworten erreicht werden. Somit lässt sich auch vermeiden, dass das Interview zu einem reinen Frage- und Antwort-Dialog verkürzt wird, indem die Fragen des Leitfadens der Reihe nach „abgehakt“ werden, ohne dass dem Befragten Raum für seine eigenen Themen und die Entfaltung seiner Relevanzstrukturen gelassen wird.⁶⁰

⁵⁷ Vgl. Hopf 2000, S. 356.

⁵⁸ Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 387.

⁵⁹ Vgl. Hermanns 2000, S. 363.

⁶⁰ Hopf berichtet von Projekten, die Probleme mit überlangen Leitfäden und, damit verbunden, die Tendenz zu einem oberflächlichen Abhaken der Fragen haben. (Vgl. Hopf 2000, S. 358)

Mit der Begrenzung auf fünf Fragen möchte ich einerseits sicherstellen, dass alle von mir vorgesehenen Themenkomplexe abgedeckt werden, andererseits gewährleisten, dass die Befragten auch die Zeit für eine ausführliche und ungestörte Stegreiferzählung erhalten.⁶¹

3.3. Auswertungsmethode

Erste Voraussetzung für eine nachvollziehbare Auswertung von Tiefeninterviews ist die sorgfältige Transkribierung der Aufzeichnungen.⁶² Bei einem ersten Lesen der Transkripte können bereits auffallende Textstellen markiert werden. In der Regel sind dies Textstellen, die wegen ihrer Besonderheit den Leser irritieren, z.B. weil sie im Widerspruch zum Gesamteindruck stehen. Diese Sequenzen können nun den Themenkomplexen, auf die sie sich inhaltlich beziehen, zugeordnet werden.

Nach und nach werden dann auch die übrigen relevanten Textpassagen durch farbliche Markierungen gekennzeichnet. So wird an den unterschiedlichen Farbmarkierungen im Transkript ersichtlich, an welchen Stellen etwas zu welchem Themenkomplex gesagt wurde. Umgekehrt können im Leitfaden, der damit zum Auswertungsplan wird, die entsprechenden Seitenzahlen der Textpassagen eingetragen werden, so dass jederzeit ein unkompliziertes Rückgreifen auf diese Textstellen im Original möglich ist.⁶³

Nach Bock werden

„durch die Strukturierung des Interviews mit Hilfe des Auswertungsplans und mittels der inhaltlichen Zuordnung einzelner Sequenzen zu den Themenkomplexen [...] Mehrfachnennungen, Widersprüche, tendenzielle Antwortverweigerungen u.v.a.m. erfaßt. Auf diese Weise erstellt, liefert die Inhaltsanalyse nicht nur die systematisierte Erfassung des manifesten Inhaltes, der ‚harten‘ facts, sie läßt darüberhinaus auch besondere Problematiken der Befragten z. B. Rationalisierungen, Leitgedanken etc. deutlich zutage treten, da nun der gesamte Informationsgehalt des Interviews anhand der Themenkomplexe, sozusagen neugeordnet, vorliegt.“⁶⁴

⁶¹ So liegt beispielsweise auch die von Flick entwickelte Interview-Technik des episodischen Interviews im Grenzbereich zwischen Leitfaden-Interview und erzählgenerierendem Interview und sucht die Vorteile beider Techniken zu nutzen. (Vgl. Flick 2000, S. 128)

⁶² Transkriptionsregeln s. Kapitel 5.4.

⁶³ Vgl. Bock 1992, S. 98.

⁶⁴ Ebd., S. 99.

Die Inhaltsanalyse reduziert die Fülle der Informationen und filtert gleichzeitig die signifikantesten Ereignisse heraus. Die so gewonnene Basis ist Voraussetzung für die tiefer eindringende hermeneutisch-analytische Interpretation. Diese

„stützt sich neben der Inhaltsanalyse auf das nonverbale Verhalten der Befragten, auf Gefühle und Assoziationen des Interviewers während des Interviews und [...] der Auswertung des Transkripts, d. h. auf die Gegenübertragungsgefühle des Forschers und auf das Interaktionsklima.“⁶⁵

Anders als bei quantitativer Forschung wird der Kommunikation der Beteiligten als expliziten Bestandteil der Erkenntnis große Bedeutung beigemessen, statt sie als Störvariable soweit wie möglich ausschließen zu wollen. Dieses Postulat der Reflexivität bedeutet für die Auswertung, dass sie sich nicht ausschließlich auf die Analyse des fertig erhobenen und transkribierten Interviews beschränken kann. Der Erhebungsprozess, in der das zu interpretierende Material entstanden ist, und wie diese Interviewsituation von den Beteiligten erlebt worden ist, muss mit in die Interpretation einbezogen werden.⁶⁶ In diesem Zusammenhang empfiehlt Friebertshäuser, den Verlauf des Gespräches sowie persönliche Eindrücke und Empfindungen des Forschers im Anschluss an das Interview schriftlich festzuhalten.⁶⁷

Die hermeneutisch-analytische Interpretation gelingt am leichtesten über die als prägnant aufgefallenen Textpassagen. Von hier aus kann versucht werden in die Lebenswelt des Befragten einzutauchen. Dabei müssen eigene Interpretationen immer wieder am Interviewtext überprüft werden, so lange, bis sie sich in die Gesamtinterpretation einordnen oder sich ihre Widersprüchlichkeit erklären lässt. Durch die wiederholte Beschäftigung mit dem Gesagten kommt es, über ein zunächst gefühlsmäßiges Verstehen, zum Erkennen der latenten Bedeutung, also zu Sinn und Struktur, die dem untersuchten Thema unterliegen. Zur Interviewführung, wie zur Interpretation betont Bock den großen Nutzen psychoanalytischer Kenntnisse und diesbezüglicher Erfahrungen.⁶⁸ Um sowohl der „Betriebsblindheit“ gegenüber der eigenen Forschungsarbeit als auch einer Überidentifikation mit den Befragten vorzubeugen, rät Bock dringend zu einer Supervision durch eine kompetente außenstehende Person oder ein Arbeitsteam.⁶⁹

⁶⁵ Ebd., S. 100.

⁶⁶ Vgl. Schmidt 1997, S. 546f.

⁶⁷ Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 392.

⁶⁸ Dank den Vermittlungen von Frau Bauer und Frau Köhler-Offierski in der Studiengruppe „Psychosoziale Gesundheit, Biographie und Beratung/Begleitung von erwachsenen Menschen und psychisch kranken Erwachsenen“ kann ich auf Kenntnisse über die psychoanalytische Theorie zurückgreifen. In selbständig durchgeführten Einzelfallberatungen und der zur Studiengruppe zugehörigen Praxisreflexion konnte ich zudem wertvolle Erfahrungen sammeln.

⁶⁹ Vgl. Bock 1992, S. 100f.

3.4. Die Grenzen der Methode

Mit der Methode des Leitfadeninterviews erhält man eine Fülle von mäßig strukturiertem Material, welches im Rahmen eines Berichts mit Überblickscharakter nicht vollständig bearbeitet werden kann. Hinsichtlich der Ansprüchen an die Validität der Daten gibt Flick⁷⁰ zu Bedenken, dass im Vorgang der Erzählung Konstruktionen des Dargestellten in einer spezifischen Form stattfinden und dass die Erinnerung an Früheres von der Situation beeinflusst wird, in der sie zum Thema werden. Der Zugang zu den tatsächlichen Erfahrungen und Ereignissen ist also nur eingeschränkt möglich. In diesem Sinne verweist auch Friebertshäuser auf den Einfluss des Interviewenden durch nonverbale und verbale Reaktionen auf die Äußerungen des Befragten, auf Missverständnisse, die unter anderem auch durch die Fragenformulierung auftreten können, auf den Einfluss der sozialen Erwünschtheit der Antworten, bis hin zur möglichen Differenz zwischen den verbalen Äußerungen und dem tatsächlichen Verhalten der Befragten.⁷¹

⁷⁰ Vgl. Flick 2000, S. 123.

⁷¹ Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 371.

4. Exploration 1

4.1. Auswahl der Interviewfragen

Die Leitfadenfragen sollen zum einen gewährleisten, dass alle relevanten Themenkomplexe angesprochen werden. Zum anderen dienen sie jedoch auch einer gewissen Standardisierung der verschiedenen Interviews und erleichtern später die Vergleichbarkeit der Interviews untereinander. Mit den offen gehaltenen Erzählaufforderungen sollen die Befragten dazu aufgefordert werden, ihre subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen anhand von konkreten Schilderungen von Erlebnissen und anhand von Beispielen darzustellen.⁷² Zum Einstieg in die einzelnen Themenkomplexe habe ich jeweils einen Auslösereiz gewählt, der das Thema, zu dem erzählt werden soll, deutlich umreißt. Die Reihenfolge der Fragen, d. h. die Struktur des Leitfadens, habe ich den Befragten nicht aufgedrängt, um ihnen die Möglichkeit zu geben, den Themenab- und Verlauf mitzubestimmen und dadurch von den Befragten eine weitere Interpretationshilfe zu erhalten. Zu Beginn der Interviews habe ich darauf geachtet, eine möglichst allgemeine Frage zu stellen. Im Verlaufe des Interviews ist es dann leichter, auch auf persönlichere Fragen offene Antworten zu bekommen, wenn sich eine vertrauensvolle Atmosphäre entwickelt hat.⁷³

Die Auswahl der Interviewfragen orientiert sich an dem Gegenstand dieser Untersuchung, den eigentlichen Forschungsfragen. Zu folgenden Themenkomplexen wurden die Leitfadenfragen konzipiert:

- Biografischer Hintergrund / Berufsfindungsprozess
- Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge
- Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Begegnung mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft
- Einfluss der Ausbildung auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen

Mit folgenden Leitfadenfragen sollen die Erzählungen generiert werden:

- Wie ist es dazu gekommen, dass Sie sich für den Beruf der Polizistin entschieden haben?

⁷² Vgl. ebd., S. 376.

- Inwiefern haben Sie bei der Wahl des Berufes daran gedacht, dass interkulturelle Aspekte auf Sie zukommen könnten?
- *Als Polizistin haben Sie ja sicher häufig mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft zu tun. Wie ist das für Sie?*
- Ich könnte mir vorstellen, dass zwischen dem Wissen um interkulturelle Zusammenhänge und der Rolle als Polizistin Spannungen entstehen können. Wie erleben Sie das?
- Fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildungszeit an der Verwaltungsfachhochschule vorbereitet auf derartige Begegnungen?

4.2. Auswahl der Interviewpartnerinnen

Nach Friebertshäuser legt die Frage, wie man zu seinen InterviewpartnerInnen gelangt, den Grundstein für alle weiteren Forschungsschritte. Auch für die Auswertung und Einschätzung der Ergebnisse wird diesem Thema eine große Bedeutung beigemessen. Insbesondere die Überlegungen zum Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit der InterviewpartnerInnen stellen zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung wesentliche Aspekte dar.⁷⁴

Ich habe mich entschieden, vier Interviews durchzuführen. Bei der Überlegung, mit welchen Personen konkret ein Interview geführt werden soll, gab es verschiedene Kriterien, die es zu berücksichtigen galt. Zunächst war es für die Frage nach den interkulturellen Aspekten der Ausbildung an der Verwaltungsfachhochschule erforderlich, dass alle InterviewpartnerInnen ein solches Studium absolviert haben.

Als nächstes erschien es mir interessant, sowohl Polizistinnen mit Migrationshintergrund, als auch Polizistinnen ohne Migrationshintergrund zu interviewen. Hiervon erhoffte ich mir, Informationen über den Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Ausbildung interkultureller Kompetenz zu erhalten. Schließlich hielt ich es in dem begrenzten Rahmen einer Diplom-

⁷³ Vgl. Bock 1992, S. 94f.

⁷⁴ Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 391.

Das von Lamnek in qualitativen Interviews für erforderlich erachtete höhere Maß an intellektueller und kommunikativer Kompetenz bei den von mir befragten Polizistinnen sehe ich als gegeben an. (Vgl. Lamnek 1995, S. 66.)

arbeit für erforderlich, mich auf das Kriterium Geschlecht zu beschränken und nur Frauen zu interviewen.

Die Kontaktaufnahme erfolgte durch Vermittlung der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden. Nachdem eine grundsätzliche Bereitschaft der Polizistinnen, an einem Interview teilzunehmen von dort erfragt wurde, erhielt ich die Telefonnummern der Frauen für einen ersten Kontakt. Hierbei zeigte sich, dass es schwieriger war, als zunächst erwartet, Interviewpartnerinnen zu finden, die erstens weiblich und zweitens Absolventinnen der Verwaltungsfachhochschule sind sowie drittens einen Migrationshintergrund haben.

4.3. Durchführung der Interviews

Zunächst setzte ich mich mit den Polizistinnen telefonisch in Verbindung und schilderte mein Anliegen. Hierbei beschränkte ich mich darauf, zu erläutern, dass ich untersuchen möchte, in welchem Maße Polizistinnen im Rahmen ihres Studiums auf interkulturelle Begegnungen in der Praxis vorbereitet werden und wie sie nach einiger Zeit im Berufsalltag ihre Ausbildung dahingehend beurteilen. Ziel der Untersuchung sei eine Verbesserung des Studiums hinsichtlich interkultureller Aspekte. Des Weiteren erklärte ich, dass diese Untersuchung in ein Projekt der Hessischen Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) mit dem Titel „Demokratische Vielfalt in der polizeilichen Arbeit“ eingebunden ist.

Alle von mir telefonisch kontaktierten Frauen reagierten offen und interessiert und waren bereit, mit mir ein Interview zu führen. Zwei der Polizistinnen sagten mir die verabredeten Termine im Vorfeld ab, wobei sich bei einer der beiden sofort ein Alternativtermin fand, der auch zustande kam. Die andere Polizistin äußerte nun Bedenken, dass sie vielleicht doch nicht die richtige Interviewpartnerin für mich sei. Aufgrund ihres Migrationshintergrundes wären Ausbildungsinhalte zu interkulturellen Themen für sie weniger relevant, als für (angehende) Polizistinnen ohne Migrationshintergrund. Ich versicherte ihr die Bedeutsamkeit ihrer Meinung in dieser Untersuchung und so war sie schließlich bereit, sich dennoch mit mir zu treffen.⁷⁵

Die Interviews fanden in zwei Fällen in den jeweiligen Büros der Polizistinnen statt, eines in einem neutralen halböffentlichen Raum (vom AStA Gießen zur Verfügung gestellter Raum)

⁷⁵ Es muss jedoch auch angemerkt werden, dass das Zustandekommen des Interviews in diesem Fall nicht nur für mich mit einem größeren Aufwand verbunden war, sondern die Polizistin selbst auch eine relativ weite Anreise hatte und das Interview in ihrer Freizeit stattfand.

und das vierte bei einer Polizistin zu Hause. Die beiden letztgenannten Interviews kamen also im Gegensatz zu den ersten beiden in der Freizeit der jeweiligen Polizistinnen zustande. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 12 und 40 Minuten (durchschnittlich 28 min). Die Transkripte umfassen 7 bis 16 computergeschriebene Seiten (durchschnittlich 13).

Bereits am Telefon hatte ich die Zustimmung der Interviewpartnerinnen zur Tonbandaufnahme erfragt. Zu Beginn der Interviews erläuterte ich nochmals die Notwendigkeit einer Tonbandaufnahme für die Auswertung. Dasselbe gilt für die Anonymisierung der persönlichen Daten. Auch diese hatte ich bereits am Telefon zugesichert, erwähnte es jedoch nochmals direkt vor Beginn des Interviews. Des Weiteren machte ich die Interviewpartnerinnen darauf aufmerksam, dass es sich nicht um ein Interview im Frage-Antwort-Stil handeln würde, sondern ich einige wenige Fragen vorbereitet hätte, auf die sie jeweils in aller Ruhe und ausführlich antworten können und dass sie dabei im Gegensatz zu Alltagsgesprächen das Sprechmonopol innehaben.

4.4. Auswertung

Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht. Dies ermöglicht, alles während der Interviews Gesprochene so vollständig wie möglich festhalten und auswerten zu können. Da emotionale Aspekte für die Auswertung von großer Bedeutung sind, können Pausen, Wortstellungen und Versprecher für die Interpretation wichtig sein. Um diese in der Verschriftlichung, der Transkription, kenntlich zu machen, habe ich folgende Regeln aufgestellt:⁷⁶

- / = eigene Korrektur oder Unterbrechung des Sprechflusses
- , = kleine Pause
- ... = etwas längere Pause
- . = Senken der Stimme wie am Satzende
- ´ = Stimme wird gehoben

unterstrichene Worte wurden besonders betont

Zitate aus den Interviews sind in der folgenden Auswertung *kursiv* wiedergegeben. Einzelne Worte und Satzteile, die ich in meinen laufenden Text übernommen habe, sind ebenfalls *kur-*

⁷⁶ Vgl. Schmidt 1997, S. 546.

siv gesetzt. Zugunsten der Lesbarkeit habe ich die von mir während der Interviews eingebrachten positiven Hörersignale („hm“, „ja“ u.ä.) bei der Auswertung herausgenommen. Ebenso habe ich teilweise Füllwörter (wie „äh“, „halt“, „sag ich jetzt mal“) aus den Zitaten der Polizistinnen gestrichen, um Rückschlüsse auf einzelne Personen anhand ihrer Sprechweise auszuschließen.

Zunächst werden die Auswertungen der vier Interviews einzeln dargestellt. Die Auswertung orientiert sich an den bereits in 2.5.1 dargelegten und im Sinne der Zirkularität qualitativer Forschung während der Auswertung ständig reflektierten Themenkomplexen:

a) Biografischer Hintergrund / Berufsfindungsprozess:

Im ersten Themenkomplex geht es um die biografischen Hintergründe, die von den Interviewpartnerinnen dargelegt werden sowie um die Motivation, den Beruf der Polizistin zu ergreifen.

b) Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge:

Dieser Abschnitt setzt sich damit auseinander, über welche interkulturellen Kenntnisse die interviewten Polizistinnen verfügen und inwiefern sie interkulturelle gesellschaftliche Zusammenhänge wahrnehmen.

c) Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Begegnung mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft:

Hier werden die interkulturellen Kompetenzen der Interviewpartnerinnen im Umgang mit Angehörigen verschiedener Kulturen unter Berücksichtigung der Aspekte Identität und Rollenverständnis betrachtet.

d) Einfluss der Ausbildung auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen:

Dieser letzte Themenkomplex beinhaltet Informationen darüber, inwieweit die Ausbildung aus der Sicht der interviewten Polizistinnen zum Erwerb interkultureller Kompetenzen bei-

trägt. Auch Anregungen der Interviewpartnerinnen für eine Verbesserung der Ausbildung in diesem Sinne werden hier aufgegriffen.

4.4.1 Interviewpartnerinnen mit Migrationshintergrund

Interview 1: Frau G

Frau G ist Ende zwanzig. Sie hat die deutsche Staatsangehörigkeit, ist jedoch in Polen geboren und im Vorschulalter nach Deutschland gekommen. Frau G verfügt über eine mehrjährige Berufserfahrung.

a) Berufsfindungsprozess:

Frau G ist nicht *nach der polnischen Mentalität aufgewachsen*, sie *hatte fast nur deutsche Freunde*, was auch daran lag, dass ihre Eltern sich *jetzt auch nicht irgendwie in einer Siedlung oder so*, in eine Gruppierung der eigenen kulturellen Herkunft zurückgezogen haben und sich so einer weitestgehenden Integration ausgeschlossen hätten.

Der Polizeiberuf war für Frau G bereits ein *Kindheitstraum*. Zu dessen Verwirklichung hat sie dann nach ihrem Abitur *recht zielstrebig*, so betont sie wiederholt, nur eine *einzigste Bewerbung* geschrieben.

b) Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge:

Bereits zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl hat Frau G sich überlegt, *ss sie bei Interaktionen mit Bürgern gleicher kultureller Herkunft, also gleicher Muttersprache, Vorteile haben könnte*. Damals war ihr *noch nicht so bewusst*, dass *das dann tatsächlich auch öfters zur Anwendung kommt und wie ähm positiv sich das ausgewirkt hat*. Den Vorteil ihrer Sprachkenntnisse sieht sie darin, *dass man ein ganz andern Zugang hat zu den Leuten*. So sieht sie sich bei kriminalistischen Vernehmungen auch eher in der Lage zu bemerken, *welche 'Intention dieser Landsmann hat*. Als *Nichtsprachler* bemerke man das häufig nicht.

Frau G benennt drei große MigrantInnengruppen: *wir ham Jugoslawen, wir ham Türken, wir ham Polen*. *Speziell die Türken und die Jugoslawen*, so Frau G, *die 'ham eine bestimmte Mentalität*, die Mentalität ihres eigenen Herkunftslandes schließt sie davon aus.

Da ein Individuum in der Interaktion mit Angehörigen des eigenen Kulturkreises davon ausgehen kann, dass seine individuelle Sicht der Welt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch von den anderen verstanden, wenn auch nicht von allen in gleicher Weise akzeptiert und geteilt wird, wird an den folgenden Ausführungen deutlich, welche Spannungen in der Begegnung mit dem anderen Kulturkreis auftreten können. An verschiedenen Aspekten erläutert Frau G die unterschiedlichen, durch die Kultur vermittelten kollektiven, sozial verbindlichen Werte, Normen, Regeln und das daraus entstehende Konfliktpotential.

In der türkischen Kultur ist es teilweise üblich, dass Mädchen *von der eigenen Familie entführt* und mit einem türkischen Mann *mehr oder weniger zusammengebracht* werden, was *man so gar nicht verstehen* kann. *Nach deutschem Strafgesetzbuch ist das eine Freiheitsberaubung, aber nach türkischem Recht ist das was ganz 'legales, was ganz normales, das wird dort auch gar nicht 'bestraft.*

Ähnlich verhält es sich mit Morden zur Rettung der *Familienehre* welche *bei denen im Lande gar nicht als Mord angeklagt* werden, *das ist einfach nur wie bei uns in Anführungsstrichen Notwehr.*

Auch kommt es bei türkischen Festen immer wieder zu Konflikten mit der deutschen Polizei, wenn die Türken ein *Feuer machen*, das viele *als gefährlich ansehen.*

Durch ihr Wissen, dass die Türken *zu 90 Prozent, oder 99 Prozent kein Schaden anrichten möchten*, geht sie *anders an die Familie heran und kann auch das ganz anders ansprechen.* Auch an folgenden Stellen betont Frau G die Bedeutung des Verstehens des fremden Orientierungssystems für den Umgang mit Mitgliedern eines anderen kulturellen Hintergrundes:

wenn man den Hintergrund hat, ist das natürlich immernoch kein Grund [...] das zu tolerieren oder zu akzeptieren aber man hat eine gewisse Verständnis dafür und geht natürlich schon anders damit um.

das gehört dazu dass man auch mal weiß, was da auch der Hintergrund ist, weil viele sagen: na gut, wär er doch bei sich zuhause geblieben, dann hätte er vielleicht die Finger abgehackt bekommen

also es ist schon sehr sehr wichtig wenn man den Hintergrund kennt. ansonsten kann mans nicht verstehn und reagiert vielleicht auch falsch.

dann ich denk ma fällts einem zumindest einfacher und leichter das zu verstehn und das anders zu bearbeiten und nich mit gewissen ähm Vorurteilen.

Frau G geht davon aus, dass man sich erst in die fremde Kultur, das fremde Orientierungssystem eindenken und einfühlen muss, um damit die Voraussetzungen zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung zu schaffen. Mit ihrem Bemühen, die kollektiven, sozial verbindlichen Werte, Normen und Regeln des anderen Kulturkreises zu verstehen, leistet sie selbst gewissermaßen ein Stück Enkulturationsarbeit. Ihre Wahrnehmung und ihre Auffassung, dass sie sich nicht von Vorurteilen leiten lassen möchte, können auch anhand ihrer Ansichten über die Ursachen und Bedingungen von Migration belegt werden:

viele sagen: na gut, wär er doch bei sich zuhause geblieben, [...] dann hätte er vielleicht die Finger abgehackt bekommen, aber die kennen , ihr eigentliches zuhause auch gar nicht das kennen die auch von Erzählungen oder weil sie jetzt nur mal ihre ... wasweißichwielange, vier fünf Jahre dort waren, bei den Verwandtschaften, sie kennen also weder richtig ihr eigenes Land noch das deutsche Land und das is son Kulturkonflikt und auch n Kulturschock weil auf der einen Seite leben sie hier in Deutschland und da werden andere Sitten erwartet, als es die Eltern erwarten. und das is schon ein Konflikt

die akzeptiern das einfach nich, die sagen: die sin nu ma in Deutschland und haben sich so zu benehmen, wie wir Deutschen auch. wir Deutschen tun uns ja bei denen im Ausland auch anders verhalten, aber dabei vergessen die, dass wir, wenn wir ins Ausland fahrn, als 'Touristen fahrn und wir ham auch sehr viele Touristen aus dem Ausland, die sich 'keineswegs kriminell verhalten, das sind schon Leute, die sich hier zwangsweise vielleicht da sind, die Arbeitergeneration, aber auch Leute die nicht mehr zurück können, die ihre Kinder mitgebracht haben

es gibt auch oft Familien, die [...] arbeiten hier, ham Kinder und möchten aber die Kinder nach ihren Sitten, nach ihrem Kulturkreis noch erziehn, speziell türkische oder marrokanische Familien, und schicken dann diese Kinder im Kindsalter, also im Kinder/ Vorschulalter in ihr Heimatland, zu Verwandten, und schicken sie dort in die Schule, lassen sie dort kulturell so aufwachsen, wie sie auch aufgewachsen worden sind und dann werden die Kinder wieder zurück zu den Eltern geschickt, im Alter von 13 oder 15 Jahrn oder sogar noch früher und dann fängts schon an mit Sprachschwierigkeiten

Auch in ihren weiteren Ausführungen betont Frau G die Bedeutung der Sprache zur Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. *Der Kreis schließt sich dann, dann ham sie kein geregelt Schulabschluss.* Ohne diesen wird es schwierig eine Arbeitsstelle zu finden oder das, was ihnen angeboten wird, das macht ihnen keinen Spaß, weil sie sehn, sie

'verdienen' *'weniger, als wenn sie sich jetzt arbeitslos melden, das schließt sich alles, also das sind sehr viele Aspekte, die da zusammenkommen.* Jugendlichen Straftätern mit Migrationshintergrund versucht sie zu ermöglichen, *dass die wirklich mal ein Ziel haben vor Augen.* Die Konsequenzen ihres polizeilichen Handelns sind in ihre Überlegungen mit einbezogen:

nur sie ins Gefängnis zu stecken und dort dann keine Anknüpfungsmöglichkeiten/ die kommen ja irgendwann raus, schließlich ist irgendwann die Strafe zu Ende und dann sitzen sie wieder auf der Strasse und haben immernoch keine Ausbildung und können sich immernoch nicht selbständig ernähren oder sich im Leben zurechtfinden und das ist nicht Sinn und Zweck der ganzen Maßnahmen, die hier gemacht werden.

c) Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Begegnung mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft:

Frau G beschreibt sich wiederholt als *sehr tolerant*. In der Begegnung mit Menschen anderer kultureller Herkunft habe sie *keine Vorurteile, überhaupt nicht*. Die Ursache für diese Offenheit sieht sie in ihrem eigenen Migrationshintergrund:

schon allein weil ich aus einer anderen Kultur komme, obwohl ich finde ich bin schon mit der deutschen Mentalität aufgewachsen

Vielen ihrer *Kollegen* bescheinigt sie hingegen *schon gewisse Vorurteile*, das brauche man auch nicht zu verheimlichen. Auch in einer weiteren Sequenz spricht sie ihre kulturelle Identität an:

also ich will jetzt nicht sagen, ich komme aus Polen und/ ich bin in Polen geboren aber ich bin nicht nach der polnischen Mentalität aufgewachsen in dem Sinne, weil ich hatte fast nur deutsche Freunde und meine Eltern waren jetzt auch nicht irgendwie in einer Siedlung oder so, wir sind also praktisch nur bei Deutschen [...] aufgewachsen und ich habe eigentlich schon die deutsche Mentalität. deswegen ist bei mir jetzt so der Konflikt jetzt vielleicht so bei den polnischen Mitbürgern jetzt nicht so zu sehen also weil der unterscheidet sich auch nicht so sehr, aber jetzt nach der deutschen Mentalität oder nach deutschen Sitten, die kenne ich nun mal, ist es natürlich schwer zu verstehen, wie man denn als türkische Eltern, die ihre Tochter lieben, entführen lässt, durch die Brüder oder Onkel oder was auch immer, in die Türkei teilweise oder einfach auch nur in ein anderes Bundesland oder zu einer anderen Familie, um sie dann gegen ihren Willen mit jemand anderem zu verheiraten. und das ist für uns unerklärlich. also für mich zumindest

Frau G bekennt sich sehr eindeutig zur Kultur des Aufnahmelandes, zur *deutschen Mentalität*. Von einer Identitätskrise oder einem Identitätskonflikt als Reaktion auf einen Kulturkonflikt

spricht sie nicht. Die sozialen Interaktionen von Frau G mögen offensichtlich bereits zu Beginn der Immigration zu positiven Einstellungen innerhalb der Aufnahmegesellschaft beigetragen haben.

Frau G beschreibt, wie *marokkanische Mitbürger* sie „nur“ als „*hübsche Frau*“ sehen und nicht etwa als Gesprächspartnerin akzeptieren. Da sie diese Rolle nicht hinnehmen möchte, bietet sie an, dies als *Versuch*, von der *eigentlichen Vernehmung abzulenken* zu werten: *da muss man halt entsprechend was sagen und dann is gut. oder sich noch n Kollegen dazuholn und dann is auch gut.*

Die Erfahrung von interkulturell unterschiedlichen Bewertungen von Handlungen schildert Frau G anhand der Vernehmung eines Mörders. Aufgrund der Erwartungen seiner Familie zur Rettung der Ehre betrachtete er die Angelegenheit als *erledigt*. Für sie hingegen *is das ein Mord oder Totschlag*. Die Problematik liegt für sie darin, dass sie *dann sitzt und eigentlich mit dem Kopf schüttelt, weil man ihn nich davon überzeugen kann, dass er etwas unrechtes getan hat.*

Frau G versteht sich als loyales Mitglied der Polizeiorganisation, die in der folgenden Sequenz deutlich zutage tritt:

kann man so nich verstehn, wenn man diese Kultur nich kennt, aber wir müssen dann unsre polizeilichen Massnahmen treffen, strafrechtlich so beurteilen und da gibt's kein Pardon, weil sie ja nu ma wirklich in nem andren Land sind. das wäre was andres, wenn sie in der Türkei sind, da wird das natürlich auch anders bewertet

Hier lässt sich bereits erkennen, welche innere Spannung sich in interkulturellen Konflikten für Frau G ergeben kann. Einerseits plädiert sie für Verständnis für den Delinquenten aufgrund der herkunftslandspezifischen Rollenanforderungen, die an ihn gestellt werden, andererseits steht für sie außer Frage, dass sein Verhalten nicht mit der Verinnerlichung ihrer gesellschaftlichen Wertorientierungen vereinbar ist. Verstärkt durch ihre Rolle als Vertreterin des Staates sieht sie sich zu einer Sanktionierung dieser Missachtung gesellschaftlicher Werte und Normen veranlasst. Sie bringt dazu ihre professionelle Identität in die Interaktion ein und versucht, dem Delinquenten ihre Erwartungen und Intentionen deutlich zu machen.

In der folgenden Passage wird deutlich, welche Rollenanforderungen der bereits erwähnte Mörder an sie stellt, und mit welchen gesellschaftlichen Wertorientierungen sie konfrontiert

ist. Dass es darin nur wenig Klarheit gibt, wird vor allem durch die unterstrichenen Zitatabschnitte deutlich:

ich lass das auch nich so an mich herankommen, also ich tu das schon sehr auf ner rationalen Ebene bewerten. also ich sag mir: okay, der hat zwar jetzt ein Bedürfnis gehabt, oder hatte/ es wurde von ihm erwartet, die Ehre wieder herzustellen, aber für mich überwiegt dann die Moral, ich darf keinen Menschen deswegen töten. also ich mach da schon ne ganz klare Trennung auf rationaler Ebene, also ich lass das nich emotional an mich herankommen irgendwie, ich versuch/ also manchmal gelingt auch einem nich, muss man ja offen zugeben, wo man sich denkt: naja eigentlich/ oder .. ja nee, das kann man so nich sagen/ nee eigentlich

Teilweise scheint es so, als würde Frau G in der Art eines inneren Dialoges mit sich selbst verhandeln (*also ich sag mir: okay [...] aber für mich überwiegt dann die Moral* oder später: *wo man sich denkt: naja eigentlich/ oder .. ja nee, das kann man so nich sagen/ nee eigentlich*). Schließlich findet Frau G eine klare Position. Sie fährt fort:

ich kanns nur auf rationaler Ebene für mich bewerten, weil für mich steht eindeutig fest: ich darf, egal was passiert ist, einen Menschen nich töten. oder die Tochter gegen den Willen verschleppen. das is für mich ähm nich mit meinen Vorstellungen überein/ ähm verein.

In einer weiteren Sequenz spricht Frau G explizit von dem *Spannungsfeld* und dem *Konflikt*, den diese unterschiedlichen Rollenanforderungen mit sich bringen:

die sind dann natürlich auch nicht kooperativ, sondern die möchten ihre Ehre oder ihre Maßnahme dann durchziehn ohne polizeiliche Hilfe. weil die ist in dem Fall immer störend. und deswegen gibt's auch diesen Konflikt. weil die Polizei ist bemüht und auch verpflichtet, gewisse Linien einzuhalten/ Richtlinien einzuhalten und die verstößen dann nun mal gegen die von den türkischen oder marokkanischen Familien. und das ist halt dieses Spannungsfeld und dieser Konflikt

Anhand ihrer Aussagen kann man davon ausgehen, dass Frau G es für wichtig hält, Rollenerwartungen anderer zu erkennen, sich in Einstellungen und Normen ihrer Interaktionspartner einzufühlen, diese innerlich vorwegzunehmen bzw. darauf einzugehen. Die folgenden Sequenzen belegen ihre Bewertung von Empathie:

es kommt dann zum, Geschlechtsverkehr und sie muß dann ihn heiraten und das ist natürlich das schlimmste für das Mädchen, was passiern kann [...] nach türkischem Recht is das was ganz 'legales, was ganz normales, das wird dort auch gar nich 'bestraft, da wird/ das kann/ kann man so gar nicht verstehn

nach der deutschen Mentalität oder nach deutschen Sitten, die kenne ich nun mal, isse natürlich schwer zu verstehn, wie man denn als türkische Eltern, die ihre Tochter lieben, entführen lässt, durch die Brüder oder Onkel oder was auch immer, in die Türkei teilweise oder einfach auch nur in n andres Bundesland oder, zu ner andern Familie, um sie dann gegen ihren Willen mit jemand anderm zu verheiraten. und das is für uns unerklärlich. also für mich zumindest sag ich jetzt mal so, wenn ich meine Tochter liebe würd ich ihr doch offenlassen, wen sie denn als Freund oder als Partner wählen möchte und das is natürlich etwas, was man als ja als Deutscher oder als Europäer nicht verstehen kann

türkische Mädchen, die wachsen in Deutschland auf und die können das nich verstehn wie das in der Türkei ist.

aber der hat das erste Mal richtig über diese Tat hier in der Vernehmung gesprochen un er 'hat geweint. und es war ihm unangenehm, er hat sich entschuldigt, er hat gesagt: es tut mir leid, dass ich hier vor ihnen weine, aber es ist das erste Mal, dass ich darüber spreche und mit meiner Frau kann ich nicht darüber sprechen. und das war dann aber für mich in Ordnung und ich habe es eigentlich sehr 'positiv bewertet, weil das gezeigt hat, dass er eigentlich Vertrauen hat, also dass das jetzt gar nicht jetzt irgendwie an dem Kulturunterschied lieg, ich weiß jetzt nicht, vielleicht hat er sich gedacht, das ist jetzt ne Deutsche oder vielleicht lags auch mit der Stellung Polizist –tin zusammen, bei der bin ich sicher, bei der kann ich jetzt meine Gefühle zeigen. aber er hat gesagt, mit seiner Frau äh kann er/ oder will er auch/ und seine Kinder solltens auch nicht erfahrn, weil er dann wieder so als verletzbar oder 'angreifbar dagestanden hätte und er ist ja das Familienoberhaupt und das is mehr oder weniger [...] unangreifbar und er ist der Häuptling oder der Chef und dem 'kann nichts passiern und durch diesen Überfall wurde ja auch deutlich, dass er verletzbar und angreifbar 'ist und das wollte er vielleicht nicht so bei der Familie darstellen.

d) Einfluss der Ausbildung auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen:

Auf die Frage, was ihr die Ausbildung für den Erwerb von interkultureller Kompetenzen gebracht hat, *muss* Frau G *ganz offen sagen: gar nichts*. Wie sie mehrfach betont, kann sie sich *nicht an ein Ereignis oder an einen Vortrag erinnern, der jetzt irgendwie prägend bei ihr war und irgendwie was zurückgelassen hätte*.

Dass in der *Ausbildung zu wenig auf die unterschiedlichen Kulturszene [...] hingewiesen wird*, hat ihrer Meinung nach zur Folge, dass manche *Kollegen [...] gewisse Vorurteile haben*.

Wenn es dann einmal Information gab, etwa während eines Praktikums, haben sich diese anhand ihrer Erfahrungen nicht bestätigen können:

also es wurde zwar immer gesagt, aber das schon mehr im Praktikum, dass die Türken Frauen nicht ernst nehmen. also kein Türke will mit einer 'Frau sprechen oder irgend-sowas in der Art. und da muss ich sagen, hab ich eigentlich andere Erfahrungen gemacht.

Als sehr positiv hingegen schätzt sie eine Erfahrung während einer Weiterbildung ein. Dort kam es zu einer Begegnung mit einem *türkischen Ausländerbeauftragten*, der *vielleicht auch den besseren Hintergrund* hat, über den spezifischen *Kulturkreis* zu berichten.

Um Polizistinnen während ihrer Ausbildung den Erwerb interkultureller Kompetenzen zu ermöglichen, empfiehlt Frau G, dass man die verschiedenen Ausländerbeauftragten *vielleicht mal zu irgendwelchen Unterrichtseinheiten mitnimmt*. Sie hält es für *ganz wichtig dort aufzuklären: was gibt's dort für Sitten, was is, wenn man gegen die Familienehre verstösst, wie reagiert man und wie kann man damit umgehn*. Ein weiterer Gesichtspunkt wäre die Frage danach, *welche Möglichkeiten die Polizei [hat] dann auch dort besser einzuschreiten. weil diese Familie will natürlich alles andere, als dass die Polizei denen in ihr Vorhaben reinpfuscht*.

Interview 2: Frau A

Frau A ist ebenfalls Ende zwanzig, türkische Staatsangehörige und in Deutschland geboren. Sie verfügt über wenige Jahre Berufserfahrung.

a) Berufsfindungsprozess:

Frau A hat zunächst einen Beruf im medizinischen Bereich erlernt. Nach kurzer Zeit hatte sie jedoch *keine Lust* mehr, diesen Beruf weiter auszuüben, machte das Fachabitur und ist dann *durch Zufall*, wie sie mehrmals betont, *einfach dazu gekommen*, die Ausbildung bei der Polizei zu machen. Sie hat sich von einer außenstehenden Person für diesen Beruf motivieren lassen:

hat die Frau von meinem ehemaligen Chef gesagt: das wär doch was für dich [...] so bin ich eigentlich dazu gekommen

die Frau von meinem ehemaligen Chef [...] das wär n ganz toller Beruf und das wär doch was für dich un so [...] bin ich eigentlich dazu gekommen

Frau A erwog auch, andere Studiengänge zu belegen, war sich jedoch *au nich so schlüssig* bezüglich der Studienwahl: *Architektur oder so [...], sonst hätt ich eher Psychologie oder so was gemacht*. Sie ist *im nachhinein [...]* froh, dass sie *das nich gemacht* hat.

b) Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge:

Zu den Begegnungen mit Menschen verschiedener Kulturen, die im Polizeiberuf auf sie zukommen würden, hat sich Frau A im Vorfeld *gar keine großartigen Gedanken gemacht*. Ihre Umschreibung: *das is halt n bisschen anders bei denen*, lässt offen, inwiefern sie sich mit interkulturellen Problemen beschäftigt hat. So betont Frau A, dass sie sich *da gar keine Gedanken darum* macht, *das ist jetzt der und der*. Sie sagt: *das zählt für mich einfach gar nich, seh ich gar nich*.

Mehrfach weist sie darauf hin, dass *man sich ja [trotzdem] an Gesetz und Ordnung haltn* muss. *Nur weil das vielleicht bei denen ma früher im Dorf oder so war, wo sie herkamn und das is halt hier nich erlaubt, dann geht das nich*.

Für Frau A ist das eigene Handeln Maßstab, wenn sie sagt: *das klappt ja bei mir auch, deswegen erwart ich das von denen auch*.

c) Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Begegnung mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft:

Die Begegnung mit Menschen anderer kultureller Herkunft beschreibt Frau A als etwas für sie *normales*, womit sie aufgrund ihres eigenen türkischen Hintergrundes keine *Probleme oder Hemmungen* habe.

Frau A meint, sie *weiß ja auch wies da meistens/ wie die so denken oder so*. Sie bezieht sich damit nicht nur auf den türkischen Teil der Bevölkerung, sondern auf Angehörige der verschiedenen Kulturen (*ich hat halt n paar Freunde, das warn auch Aussiedler*). Ihre interkulturellen Kompetenzen stehen für sie außer Frage. Frau A begründet diese mit ihrer Offenheit anderen Menschen gegenüber:

wenn man so mit normalen Menschen zu tun hat und man hört zu und dann kriegt man schon viel mit wie das is. aber wenn man sich natürlich verschließt und hat auch sonst keine Außenkontakte kriegt man auch nichts mit

also wenn man einfach nur Mensch is kriegt man schon viel mit

Frau A unterscheidet zwischen sich selbst und den *anderen*, womit sie *die Deutschen* meint. Von denen behauptet Frau A: *die meisten ham ja überhaupt keine Ahnung*. Mit der Frage: *woher solln s das auch wissen?* unterstellt sie, dass die *anderen* auf einem ähnlichen Wege wie sie selbst (Offenheit gegenüber anderen Menschen) vergleichbare Kompetenzen erlangen könnten.

Andererseits scheint es Frau A Schwierigkeiten zu bereiten, sich in ihre (deutschen) Kolleginnen und Kollegen einzufühlen (*ich kann mich nich in die hineinversetzen*).

Frau A vermittelt den Eindruck, als wäre alles klar und als hätte gäbe es keine Probleme. Deutlich wird dies an ihren Äußerungen zu möglichen Konflikten in interkulturellen Zusammenhängen und ihrer Rolle als Polizistin. Derartige Spannungen kennt Frau A *eigentlich nich*:

den Konflikt hat ich zum Glück noch nie [...] könnt mir jetzt auch gar nich son 'Fall vorstellen

ich könnt mir auch nich vorstellen, dass da was wär

Frau A beruft sich in Konfliktfällen auf *Gesetz un Ordnung* und auf *die Rechte*. Diesem Grundsatz müssten sich auch kulturell bedingte Handlungen, die nicht mit den Gesetzen zu vereinbaren sind (*da hab ich auch kein Verständnis für*).

d) Einfluss der Ausbildung auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen:

Frau A kann sich nicht an Ausbildungsinhalte erinnern, die ihr für die Herausbildung interkultureller Kompetenzen von Nutzen waren. Sie sagt: *eigentlich nich*, ergänzt jedoch: *vielleicht hab ich das auch nich so wahrgenomm, was ich der Ausbildung jetzt in der Hinsicht war, weil das meiste für mich wahrscheinlich uninteressant war weil ich's ja sowieso schon...*, fügt jedoch nochmals ein *eigentlich nich* ein.

Die Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch die Ausbildung stellt sich Frau A *schwer* vor (*schwer zu unterrichten; schwer [...] da was richtiges zusammenzustellen*). Für sich selbst hält sie es für erforderlich, *für die [anderen] wär das vielleicht wichtig und sinnvoll*.

Interkulturelle Kompetenzen lerne man mit seiner Lebenserfahrung (*lernt man so mit der Zeit*). Vielleicht deshalb kann sie auch keinen entsprechenden Ausbildungsbedarf für ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen formulieren (*kann ich das jetzt sagen ob das vielleicht sinnvoll wär*), denen sie aslterdings vorhält, meistens *überhaupt keine Ahnung* zu haben (s.o.).

4.4.2. Interviewpartnerinnen ohne Migrationshintergrund

Interview 3: Frau Z

Frau Z ist Mitte dreißig. Sie kann auf viele Jahre Berufserfahrung bei der Polizei zurückgreifen.

a) Berufsfindungsprozess:

Frau Z ist als einziges Mädchen mit mehreren Brüdern aufgewachsen. Während sie *typisch als Mädchen* erzogen worden sei, hätten ihre Brüder *typische männliche Rollen übernommen*. Bei der Wahl ihres Berufes stand für sie einerseits im *Vordergrund*, dass sie einen *sicheren Beruf wählen wollte*. Andererseits sieht sie ihre Wahl als *so ne Art Trotzreaktion*. Den von ihrer Herkunftsfamilie an sie herangetragenen Rollenerwartungen kann und möchte sie nicht entsprechen. Dem starken sozialen Druck setzt sie entgegen: *ich als Frau kann was und ich nehm das auch mit den Männern auf und hab davor keine Angst*. Ihre *Verwandtschaft und Familie [...] außenrum* die waren *also geradezu entsetzt* angesichts ihrer Berufswahl. Für ihre Erklärung der *Trotzreaktion* spricht auch, dass sie sich mit Fragen zu ihren Berufswunsch bisher wenig beschäftigt hat:

hab auch gar nicht damit gerechnet was alles damit verbunden ist, also im Grunde weiß man gar nicht auf was man sich da einlässt. man hat gar keine Vorstellung

Mit ihrer Berufswahl hat Frau Z sich, ähnlich der Struktur ihrer Herkunftsfamilie, ein stark männlich geprägtes Umfeld gesucht:

da waren wir aber die ersten Frauen in der Hundertschaft in der wir angefangen ham, das war auch so n (atmet tief), ja so ne Übungsgeschichte, [...] die eigentlich nur mit

Männern vorher zu tun hatten oder mit Jungs oder wie man das auch sehen will, die ham sich also vorab gleich entschuldicht und ham gesacht des wäre jetzt hier so n Probelauf mit den Damen und jeder müsste sich halt irgendwie daran gewöhnen und wenn's dann halt mal zu rauh zuginge dann möge man denen das verzeihen so also des war ganz merkwürdich

Trotz der offensichtlichen Belastung und ihrer Verunsicherung zu Beginn gibt Frau Z den einmal eingeschlagenen Weg nicht ohne weiteres auf:

dann bekam ich ne Uniform und dann sehe ich mich da heut noch stehn vorm Spiegel und hab gesacht: ne, das bist du nicht (lacht) du machst das jetzt hier fertich und dann hörst du auf

b) Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge:

Aufgrund ihrer ländlichen Herkunft hatte Frau Z bis zur Ergreifung ihres Berufes *gar keine Berührungspunkte mit andern Kulturen*. In ländlichen Strukturen gibt es nach ihrer Meinung keine interkulturellen Problematiken, *dort ist das alles noch Friede, Freude, Eierkuchen und irgendwie alles gut behütet*. Erst in einer Großstadt könne man von *verschiedenen Kulturen* sprechen.

Frau Z schildert, dass es in ihrer *Dienstgruppe* ausschließlich *junge Leut* gibt und *son paar alte Knacker* fehlen.

c) Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Begegnung mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft:

Im Kontakt zu Angehörigen verschiedener kultureller Herkunft hat Frau Z *keine Berührungsängste* und *keine Hemmungen*. Sie geht auf die Menschen *erstma ganz normal* zu und macht *da keine Unterschiede, egal ob Hautfarbe oder ob arm oder reich oder wie sie angezogen sind*. Frau Z erlebt jedoch, dass ihr nicht mit derselben Offenheit begegnet wird:

ich nehm nur einfach mal die Türken raus oder die Marok/ Nordafrikaner insgesamt [...] da kann ich also machen was ich will, die haben ein vorgefertigtes Bild von mir

Zur Einschätzung ihrer Professionalität teilt Frau Z mit, dass sie ihren Job *eigentlich ganz gut* macht oder davon, dass sie *eigentlich ein weltoffener Mensch* ist und *eigentlich [...] keine Hemmungen* hat. Ihre Weltoffenheit und Wertfreiheit hat sie *bisher durch die Bank durchweg positiv* und ohne *böse Überraschungen erlebt*. Großen Gewinn schreibt sie ihrer offenen

Haltung zu, mit der sie ein *bisschen wettmachen* konnte, dass sie keine interkulturellen Erfahrungen hat bzw. *auch nicht die Bohne* darauf *eingestellt* war. Während der Erläuterungen zu ihrer Weltoffenheit kommt sie auf ihre Rolle als Frau zu sprechen:

ähm , was ich ähm .. oft jetzt f/ oft feststelle, dass meine/ .. meine Rolle als Frau/ oder meine/ die Tatsache, dass ich eine Frau 'bin und äh auf äh auf versch/ auf jetzt zum/ nur mal/ ich nehm nur einfach mal die 'Türken raus oder die Marok/ Nordafrikaner insgesamt [...] jetzt fang ich hier schon an zu stottern, weil ich mich hier völlig verf/ verzettel.

Wie an dieser lässt sich auch an einer weiteren Sequenz ein Zögern beobachten. Frau Z scheint mit solcher Kraft in den männlich dominierten Strukturen handeln zu wollen, dass sie in sich keinen Raum findet, sich mit ihrer Rolle als Frau und dem Frauenbild ihres Klientels auseinanderzusetzen. Ihre Äusserungen dazu, dass sie dies noch nicht getan hat, erscheinen offen:

oder ja vielleicht wäre es noch einfacher wenn man/ ähm wenn ich tatsächlich mehr Zeit hätte oder mir mehr Mühe geben würde ähm dahinterzukommen wie diese/ dieses Rollenverständnis aussieht. ich hat noch keine 'Gelegenheit ähm , da äh näher hinterzusteigen wie dieses/ dieses Rollenverständnis is

In ihren Erläuterungen zu ihrer Rolle als Frau bei der Polizei kommt eine gewisse Ohnmacht zum Vorschein: *da kann ich also machen was ich will, die haben ein vorgefertigtes Bild von mir [...] die lassen sich von mir nichts sagen.* Sehr klar weist sie auf die Rollenerwartungen hin, die ihr in diesem interkulturellen Zusammenhang am vordringlichsten erscheinen:

da spielt/ also denke ich jedenfalls/ da spielt zu ei/ vordergründig erstma mit dass ich ne Frau bin, das is Punkt eins und Punkt zwei ist/ das is dann meine Uniform. und ähm/ und ich denk da , ähm da hat/ da hab ich eigentlich am ehesten/ na Schwierigkeiten will ich nich sagen, aber äh das/ ähm die zeigen mir immer wieder ganz deutlich, was/ dass meine/ mein Frausein da im Vordergrund steht.

Frau Z berichtet von Erlebnissen, von denen unklar sein könnte, wie diese zu bewerten sind: Ein kleiner Junge, den sie auf der Wache hatte, und der unter Asthma litt, beschreibt sie folgendermaßen: *irgendwelche Zicken gemacht und atmete da ganz merkwürdich.* In ihrer Bewertung kommt ein Misstrauen zum Ausdruck, dass er *dann da irgendwie gemiemt* hat, *dass er wohl krank is.* Sie bezeichnet ihn als *Bengel*, in einem anderen Beispiel nennt sie Autoinsassen *diese vier Gestalten*, Türkinnen würden mit *Kopftüchern umhersausen* und über den Bruder des Jungen denkt sie: *komischer Kauz.*

Frau Z wird im Hinblick auf ihre Handlungsmöglichkeiten recht deutlich. Nachdem sie einen von mehreren rivalisierenden Türken anspricht, hat dieser sie zur *Seite geschoben* und ihr signalisiert, dass er mit ihr *nicht reden* würde. Von einem ihrer Kollegen aber *hat er sich was sagen lassen, [...] mit dem hat er überhaupt gesprochen*. Trotz dieser Erfahrung begibt sie sich daraufhin in das Zentrum des Geschehens, einem türkischen Kaffeehaus, um zu erfahren *was da jetzt überhaupt passiert ist*. Auf ihre dort mehrfach geäußerte Bitte, den Fernseher leiser zu schalten, um ein Gespräch zu ermöglichen, erhält sie wiederum eine Abfuhr. Erst als wieder der Kollege eingreift, *kurzerhand den Stecker aus der Wand gerissen und [...] quer durch den Saal gebrüllt* hat, können *auch die Männer die da in der Runde saßen [...] aufn Schlach mit ihr auch reden und [...] Antwort geben*. Erst dann kann sie sagen: *is in Ordnung wenn bei ihnen alles okay ist dann gehn wir wieder*.

Um sich den *nötigen Respekt* zu verschaffen denkt Frau Z darüber nach, sich die türkische Sprache anzueignen.

d) Einfluss der Ausbildung auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen:

Auf die Frage, ob sie sich durch ihre Ausbildung auf interkulturelle Begegnungen vorbereitet sieht, antwortet Frau Z: *nein, eigentlich nich. find ich überhaupt nich [...] wir sind in keinsten Weise auf so was vorbereitet worden. oder dass man uns das irgendwie näher gebracht hätte oder so was. und ich denke das fehlt*. Sehr aufschlussreich erscheint hier auch ein Kommentar ihres Vorgesetzten: *haste kein Ausländergesetz/ habt ihr das nich gehabt inner Schule?* Frau Z ist *fest von überzeugt, das isn Baustein den man den Polizisten oder überhaupt Menschen, die mit vielen andern Kulturen zusammenkommen, ruhig näher bringen sollte*. Dass sie in ihrer Ausbildung keine interkulturellen Erkenntnisse vermittelt bekam, findet sie bedauerlich:

wichtig halt ich das schon dass man uns das näher bringt. oder gebracht hätte. ich finds schade dass das nich passiert is. man hat so viele andre Sachen gemacht die ich für völich unnötig hielt und so was wäre wichtig gewesen

Um ein besseres gegenseitiges Verständnis voneinander aufzubauen, kann sie sich, unter der Voraussetzung der *Bereitschaft der Kollegen*, auch vorstellen, *Ansprechpartner* im Stadtteil, z.B. in *Vereinen* zu suchen und mit denen *irgendwas [zu] deichseln und irgendwas zusammen[zu]bringen*.

Interview 4: Frau B

Frau B ist Ende dreißig. Auch sie verfügt über eine langjährige Berufserfahrung.

a) Berufsfindungsprozess:

Den Wunsch, Polizistin zu werden hatte Frau B *schon als Kind*. Er hat sich *im Laufe der Schulzeit immer weiter verfestigt*. Nach mehreren Versuchen, sich ihren Berufswunsch zu erfüllen, und einigen Schwierigkeiten (zeitweise keine Einstellung von Frauen bei der Kriminalpolizei; Altersgrenze; Aufnahmeprüfung) konnte Frau B schließlich als eine der ersten 80 Frauen an dem Pilotprojekt „Frauen bei der Schutzpolizei in Hessen“ teilnehmen.

Frau B hat ihren Berufswunsch sehr zielstrebig, fast schon hartnäckig verfolgt. Deutlich schwingt bei ihrer Schilderung der Stolz mit, diesen Weg als eine der ersten Frauen und trotz einiger Hürden gegangen zu sein und nachfolgenden Polizistinnen den Weg geebnet zu haben (*nach diesem Pilotprojekt hat man dann natürlich gesagt: klar, also jetzt ist der Weg offen, Frauen in die hessische Polizei*).

b) Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge:

Frau B geht von Schwierigkeiten aus, die aus kulturellen Differenzen erwachsen (*da sin halt schon noch große Barrieren da*). Als ein wesentliches Problem spricht Frau B *die Sprachbarriere* an, die sich vor allem in der Begegnung mit der älteren Generation von Einwanderern (und vor allem im Kontakt mit älteren Frauen) äußert und bei der jüngeren Generation weniger stark vorhanden ist:

wenn wir den Kontakt auch mit dem Elternhaus aufnehmen, dass s da schon problematisch wird n Gespräch zu führen, dass wir dann möglicherweise irgendjemanden als Übersetzer mit dazu/ oft isses dann so [...], dass dann ne ältere Schwester oder n älterer Bruder dann mitkommt und [...] die sprechen dann n einwandfreies Deutsch

dann isses oft gar nit möglich, mit der Mutter zu sprechen, der Vater kann vielleicht n bisschen deutsch, weil er eben irgendwo arbeitet und dann gezwungenermaßen deutsch lernen 'muss und dann über die Kinder/ die Kinder bringen das dann in die Familien [...] die Jugendlichen, die dann hier sitzen, da sind diese Barrieren dann schon wieder n bisschen abgebaut

Dem sozialen Hintergrund (Elternhaus) schreibt Frau B die Hauptverantwortung für *die vernünftige Integration* der Kinder und Jugendlichen zu:

das größte Problem denk ich is der Hintergrund also das Elternhaus und inwieweit da ne Integration stattfindet und wenn das nich funktioniert, dann is die Chance für die Kinder relativ gering, richtig Fuß zu fassen, n vernünftigen Schulabschluss zu machen und dann im Anschluss auch ne Ausbildungsstelle zu finden

Auch an dem von Frau B im Anschluss an die Interviewfragen detailliert geschilderten Beispiel wird die Bedeutung, die das Elternhaus ihrer Meinung nach hat, erkennbar:

also der hat Gymnasium gemacht [...] und offensichtlich warn da wohl auch die Eltern schon sehr da hinterher. und sein kleiner Bruder besucht wohl auch s Gymnasium, also insgesamt schon auch der soziale Hintergrund ordentlich

c) Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Begegnung mit Menschen verschiedener kultureller Herkunft:

In ihrem beruflichen Alltag hat Frau B *jeden Tag* Kontakt zu Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Dieser Kontakt ist für sie *völlig normal*. Menschen verschiedener Herkunft stellen *n großer Teil unserer Bevölkerung dar und leider isses eben auch so, dass ausländische Mitbürger auch n großer Teil unserer Täter darstellen also von daher, das is Alltag, das is Normalität*. Frau B beschreibt sich als *offen* in der Begegnung mit Angehörigen anderer Kulturen.

Ihre Erfahrungen als Polizistin hat sie u.a. in ihrem Umgang mit der Generation älterer marokkanischer und türkischer Männer gemacht:

das hab ich auch schon erlebt, dass es zum Beispiel sehr schwierig ist für marrokanische Männer oder auch türkische Männer ne Frau innerhalb der Polizei als Ansprechpartner zu akzeptieren und da irgendwo ne gemeinsame Ebene zu finden

auch von ner Frau ne bestimmte Maßnahme zu akzeptiern, das ist für den Personenkreis oft sehr schwer

Für sie ist wichtig, sich in ihre Interaktionspartner einzufühlen (*mir mein Gegenüber dann unter Umständen dann möglicherweise noch aggressiv reagiert*) und sich nicht mit schwierigen Situationen zu überfordern:

dann sag ich lieber: okay, hat kein Sinn, das packen wir irgendwie anders an

dann steig ich da lieber diplomatisch aus und lass da n Kollegen einfließen

da hab ich den Ausländerbeauftragten eingeschaltet [...] hundertprozent hat das funktioniert [...] und da hab ich mich auch vollkommen rausgehalten aus der Geschichte

Anforderungen, die ihre Rolle als Polizistin mit sich bringen, steht Frau B illusionslos gegenüber. Sie tut sich damit *keinen Abbruch*, da sie *weiß dass das eben einfach bestimmte Strukturen und Hintergründe hat*, die sie *jetzt hier in dieser Situation ganz sicherlich nicht ändern* wird. Zudem *hat auch die Erfahrung gezeigt, dass es da gar kein Sinn macht da auf irgendwas zu bestehen oder mit aller Gewalt dann da was umsetzen zu wollen*.

Frau B geht davon aus: Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, mit denen sie zu tun hat, *können sich auch anders verhalten*, als sie es von zu Hause gewohnt sind (*wenn die sich dann eben hier in ihrem deutschen Umfeld bewegen [...] dann klicken die um*). Entsprechend stellt Frau B an diese Jugendlichen auch andere Erwartungen, als an deren Elterngeneration:

da isses auch so, dass ich sage: Moment, also ihr lebt in unserer Gesellschaft, ihr wollt in diesem Land leben und dann müsst ihr auch akzeptiern, dass hier bei uns die Regeln bisschen anders sind, wie in euerm Heimatland und dann müsst ihr zum Beispiel auch akzeptiern, dass hier ne Frau sitzt, die euch was sagt und ihr euch danach auch zu verhalten habt

Frau B weicht schwierigen Situationen und Spannungen, die durch die Rollenerwartungen ihrer Interaktionspartner ausgelöst werden, nicht aus.

In dem von ihr sehr ausführlich berichteten Beispiel stellt Frau B eine Strukturgleichheit zwischen den Aspekten Ethnizität und Geschlecht dar. Aufgrund ihrer Erfahrungen als Frau ist sie sensibel für die Situation des jungen türkischen Mannes, Frau B selbst hat ja hartnäckig das Ziel verfolgt, eine Ausbildung bei der Polizei zu machen (*da stand ich natürlich wieder auf der Matte beim Einstellungsberater, mittlerweile schon zum dritten oder vierten Mal*). Ebenso hartnäckig zeigt sich der junge Mann, als aufgrund eines Tatverdachts seine berufliche Zukunft auf dem Spiel steht:

es hat also keine zwei Tage gedauert, da kam er schon und hat mich gefragt, wies denn aussehen würde und ob ich denn jetzt was neues hätte und hat mich angerufen zwischendrin [...] er war also da unheimlich da hinterher

als ich dann wieder zurückkam kam er dann wieder an, gleich montags morgens, ich war noch gar nicht richtig hier drin

Ähnlich der Chance, die Frau B schließlich hatte, sich ihren Berufswunsch zu erfüllen, räumt sie jetzt ihm eine Chance ein, indem sie ihm *einen ganz großen Vertrauensvorschuss* gewährt:

es kann sein, dass ich mich damit hier fürchterlich aufn Hintern setze, aber ich vertrau dir jetzt und ich glaub dir, dass das so gewesen is

Der Fall des jungen Mannes scheint Frau B auf einer emotionalen Ebene anzusprechen, da er deutliche Parallelen zu ihrer eigenen Biografie aufweist. Sie zweifelt, ob sie ihm vertrauen soll oder nicht. Ihrem Eindruck nach hat er das Vertrauen zwar verdient (*mein Bauch hat mir gesagt: dem könntest glauben*):

von seinem gesamten Eindruck her dacht ich: nee also, das is kein Böser und dem könntest das glauben. zwar immer so mit diesem/ (atmet tief ein) mit diesem skeptischen Hintergrund: na ja, also jeder versucht ja aus soner Geschichte irgendwo gut/ heile rauszukommen

hab ihn da aus dem Verfahren rausgestrichen aber immer noch so mit diesem bisschen unguuten Gefühl so im Bauch: was is, wenn jetzt doch

Frau Bs Entscheidung, ihm letztendlich doch zu vertrauen, hat sich durch ihre Ermittlungen als richtig erwiesen (*das hat schon ziemlich übereingestimmt mit der Aussage, die er mir hier gemacht hat*).

d) Einfluss der Ausbildung auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen:

In Hinblick auf den Erwerb interkultureller Kompetenzen während der Ausbildung äußert sich Frau B eindeutig: *da kommt gar nix bei rum, definitiv, absolut gar nix*. Interkulturelle Fragen werden *gar nicht thematisiert*. Vielmehr *is man da auf sich selber angewiesen, wie man da mit seinen eigenen Erfahrungen umgeht und [...] wie man das für sich selbst regelt*. Frau B meint, dass *das ne Frage [is] die man in der Praxis lernen muss*, sieht jedoch die *Möglichkeit*, im Laufe des Studiums auf *die zentralen Punkte* bestimmter Kulturen einzugehen:

wo wird denn Wert drauf gelegt und wie sind die Lebensweisen dort, wie is zum Beispiel die Rolle Mann, Frau, Kinder innerhalb anderer Kulturkreise

Frau B geht davon aus:

wenn man da n Hintergrundwissen hat, dann kann man da eben mit bestimmten Situationen schon von Anfang an n bisschen anders umgehen

4.5. Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse

Zur Ausbildung von Polizistinnen

Die Auswertung dieser Frage anhand der Erzählungen der Interviewpartnerinnen wirkt ernüchternd. Keine der Polizistinnen kann sich an interkulturelle Themen während der Ausbildung erinnern und auf in diesem Zusammenhang erworbenes Wissen zurückgreifen. Da sich auch zur Zeit der Berufswahl keine der Polizistinnen darüber im Klaren war, in welchem Umfang interkulturelle Begegnungen auf sie zukommen würden, wurde der Berufsalltag also zum „Sprung ins kalte Wasser“.

Alle vier Interviewpartnerinnen haben beruflich häufig Kontakt zu Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. In den Interviews wird deutlich, dass es als sinnvoll erachtet wird, die Ausbildung um interkulturelle Inhalte zu ergänzen. Die Vermittlung eines entsprechenden Basiswissens kann beispielsweise in Zusammenarbeit mit externen Personen (Ausländerbeauftragte, Ansprechpartner in Stadtteilen oder Vereinen etc.) erfolgen.⁷⁷ Neben dem Einblick in verschiedene Kulturen (Werte und Normen, Sitten, Ehrbegriff usw.) wäre auch die Frage nach einem angemessenen und gelungenen polizeilichen Einschreiten in Konfliktsituationen in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Das Hintergrundwissen würde somit zu einem kompetenteren Umgang mit interkulturellen Situationen führen und hätte möglicherweise auch einen Abbau von Vorurteilen zur Folge.

Zur Entwicklung des Rollenverständnisses

Aus den Aussagen von **Frau G** geht hervor, dass sie Kenntnisse über die Bedeutung von Sprache besitzt. Sie erkennt, dass sie durch ihre Muttersprache einen besonderen Zugang hat zu Menschen ihres Migrationshintergrundes. Auch beschreibt sie einen Art Teufelskreis in

⁷⁷ Hier erscheint es sinnvoll, die Ausbildung ein Stück zu öffnen. Wie bereits erwähnt, ist es signifikant, dass die Ausbildung der PolizistInnen an den Fachhochschulen überwiegend durch andere bzw. ehemalige Polizisten erfolgt und die Ausbildung relativ abgeschirmt von anderen Studiengängen stattfindet. Polizistinnen und Polizisten bleiben also während der Ausbildung weit gehend unter ihresgleichen. (Vgl. Franzke 1999, S. 81)

den sich Jugendliche mit Migrationshintergrund begeben, dessen Ausgangspunkt die mangelnde Sprachfähigkeit ist. Ihre Empathiefähigkeit hilft ihr, die besonderen Umstände dieser Situation zu erkennen, und ermöglicht ihr, sich von den beruflichen Rollenanforderungen zu distanzieren. Nicht mehr nur Recht und Ordnung zählen für ihr Rollenverständnis, sondern auch Mitgefühl und Nachsicht. Frau G geht von der Notwendigkeit aus, Rollenerwartungen anderer zu erkennen, sich in Einstellungen und Normen ihrer Interaktionspartner einzufühlen, diese innerlich vorwegzunehmen bzw. darauf einzugehen. So beschreibt sie selbst, dass das Verstehen des fremden Orientierungssystems den Umgang mit dessen Mitgliedern entscheidend erleichtert. Ihre Erfahrungen mit den möglichen Rollenanforderungen der anderen haben auch ihr eigenes Rollenverständnis verändert. Dass sie sich über Rollenanforderungen flexibel interpretieren und trotzdem in Polizistin bleiben kann, belegen ihre Erfahrungen und Haltungen. Wenn sie von einem Mann in einer Rollenanforderung als Frau angesprochen wird, weist sie diese entschieden zurück. Aufgrund ihres Wissens um kulturelle Ausprägungen der Herkunftskultur des Mannes kann sie eine professionelle Distanz zu seinem Verhalten herstellen und in einer souveränen Weise damit umgehen.

Ihre Kenntnisse über die Ursachen und Bedingungen von Migration ermöglichen ihr ein umfassendes Verstehen fremder Kulturen, deren Werte und Normen. Frau G macht das anhand der Schilderungen ihrer Gedankenwelt zu der Auseinandersetzung mit dem Fall eines zur Rettung der Familienehre getätigten Mordes deutlich. Aufgrund ihres Wissens um den kulturellen Hintergrund des Täters kann sie seine Handlungsmotive verstehen. Frau G wagt damit einen Spagat zwischen dieser Rollenanforderung und ihrer eigenen verinnerlichten gesellschaftlichen Wertorientierung, der sie nahezu zu zerreißen droht.

Auch für **Frau B** ist die Wahrnehmung interkultureller gesellschaftlicher Zusammenhänge wichtig. Ähnlich wie Frau G hält sie Sprachbarrieren für das zentrale Problem von Zuwanderern. Auch differenziert sie zwischen Kompetenzen von Zuwanderern der ersten und solchen der zweiten Generation. Von jugendlichen MigrantInnen erwartet sie ein hohes Maß an Anpassung an die Werte und Normen der Aufnahmegesellschaft. Rollenerwartungen die sie bei der Elterngeneration noch toleriert, weist sie bei den Jugendlichen eindeutig zurück. Dank ihrer Kenntnis des kulturellen Hintergrundes kann sie selbst sehr spezifische Rollenanforderungen an die jeweilige Personengruppe stellen. Ihr eigenes Rollenverständnis erscheint dadurch erweitert und flexibel.

Frau B kann dank ihrer Kenntnisse der kulturellen Herkunft ihres Interaktionspartners auf Rollenanforderungen, die ihren eigenen Bedürfnissen nicht entsprechen, mit Ablehnung reagieren. Ihr Wissen souverän mit der Situation umzugehen.

Anhand der Schilderung ihrer Gedanken zu der Interaktion mit einem verdächtigten jungen Mann, lässt sich recht eindrücklich ihr Vorgehen erkennen. In ihre Überlegungen zieht Frau B den Migrationshintergrund des mit ein.

In den Schilderungen von **Frau Z** wird deutlich, dass sie die Einbeziehung fremder Kulturen für wichtig hält. Dies lässt sich daran erkennen, dass sie sich vorgenommen hat, einen entsprechenden Sprachkurs zu belegen. Das Thema Frau und Polizistin wird von ihr immer wieder als Problem dargestellt. Ihre grundsätzliche Einstellung Unbekanntem gegenüber zeigt sich an ihrer szenischen Schilderung, in der sie einem gesundheitlich angeschlagenen Jungen auf ihrer Wache unterstellt, dass er das nur vorspiele.

Interessanterweise ist das Interview von **Frau A** das mit Abstand kürzeste der vier durchgeführten Interviews. Indem sie sich auf Recht und Ordnung beruft, neigt sie dazu, mehrdeutige und komplexe Wahrnehmungen und Erfahrungen, die im Widerspruch zur eigenen Bedürfnisstruktur stehen, in eindeutige und einfache umzudeuten. Sie orientiert ihr Handeln an selbst entworfenen Prinzipien und lässt die besonderen Umstände der Situation bzw. die Erwartungen anderer nur undeutlich erkennen. Sie umschreibt mehrere Situationen, in denen sie sich offenbar nur schwer in andere hineinversetzen kann. Interkulturelle Zusammenhänge können mit einer solchen Haltung so nur bedingt wahrgenommen werden.

5. Exploration 2

5.1. Interviewfragen und Auswahl der Interviewpartner

Die Interviews wurden anhand von folgenden Leitfragen durchgeführt:

a) Fragen an die Studierenden mit Migrationshintergrund

allgemeine Kontextinformationen

zum Migrationshintergrund: Woher, seit wann hier? Wenn hier geboren: Wo sind die Wurzeln? Wie hat sich die Tatsache der Abstammung aus Migrantenfamilie bisher geäußert?

zur Person: Alter? Bildungsweg? Berufsmotivation? Sprachkenntnisse? Auslandsaufenthalte (auch Herkunftsland)?

zur VFH: Welches Semester? Welche Praktika? Wie in der VFH engagiert (Stupa, Tutorium etc.)?

Fragen zum Studium

Wie viele Kommilitonen mit Migrationshintergrund gibt es Ihrer Schätzung nach?

Wie fallen sie Ihnen ins Auge? Wie sieht Ihr Kontakt mit ihnen aus?

Wie werden Sie von Ihren deutschen Kommilitonen wahrgenommen, wie von Ihren Kommilitonen mit Migrationshintergrund?

Werden interkulturelle Themen in Lehrveranstaltungen aufgegriffen oder gezielt bearbeitet? Wenn ja: Wie werden sie angesprochen bzw. organisiert?

Welche Impulse zum Aufgreifen interkultureller Fragestellungen bzw. Problemen nehmen Sie wahr?

Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang das Lehrangebot und die Lernmaterialien?

Wie bereiten Sie sich auf Referate/Hausarbeiten vor? Gibt es Ansprechpartner/Hilfestellungen? Wenn ja: Wer ist das und wie werden solche Hilfestellungen gegeben?

Werden Sie sonstwie außerhalb der Lehrveranstaltungen unterstützt?

Wie wird in Zusammenhang mit deutschem Polizeidienst auf die besondere Problematik bei polizeilichen Aufgaben eingegangen, in denen es um Migranten oder Asylsuchende geht?

Gibt es Referenten/Gastprofessoren, die die interkulturelle Thematik von außen in die Fachhochschule hineinbringen?

Wie kommen Sie mit den formalen Aspekten Ihres Studiums zurecht (Schwierigkeiten mit der Verwaltung)? Welche besonderen Hilfen würden Sie sich wünschen?

Gibt es informelle Integrationshilfen an der Fachhochschule (Stammtische, Parties, Zusammenkünfte außerhalb der Lehrveranstaltungen etc.)?

Mit welchen Studierenden haben Sie engeren Kontakt: Deutschen/Studierenden mit Migrationshintergrund?

Haben Sie plakative Hinweise auf das gesellschaftliche Leben in kultureller Vielfalt bzw. die interkulturellen Anforderungen und Aufgaben der Polizei wahrgenommen? Wenn ja: Wo und welche?

b) Fragen an deutsche Studierende

allgemeine Kontextinformationen

zur Person: Alter? Bildungsweg? Berufsmotivation? Sprachkenntnisse? Auslandsaufenthalte?
zur VFH: Welches Semester? Welche Praktika? Wie in der VFH engagiert (Stupa, Tutorium etc.)?

Welche bisherigen Erfahrungen mit interkulturellen Problemen (Studium, Freunde, Verwandte)?

Fragen zum Studium

Wie viele Kommilitonen mit Migrationshintergrund gibt es Ihrer Schätzung nach? Wie fallen sie Ihnen ins Auge? Haben Sie Kontakt mit ihnen, wenn ja: wie?

Wie werden Sie von Ihren Kommilitonen mit Migrationshintergrund wahrgenommen?

Werden interkulturelle Themen in Lehrveranstaltungen aufgegriffen oder gezielt bearbeitet?
Wenn ja: Wie werden sie angesprochen bzw. organisiert?

Warum sollte man Ihrer Meinung nach diese Thematik in der polizeilichen Ausbildung behandeln oder warum nicht?

Welche Impulse zum Aufgreifen interkultureller Fragestellungen bzw. Problemen nehmen Sie wahr?

Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang das Lehrangebot und die Lernmaterialien?

Wird in Zusammenhang mit deutschem Polizeidienst auf die besondere Problematik bei polizeilichen Aufgaben eingegangen, in denen es um Migranten oder Asylsuchende geht, wenn ja: wie?

Gibt es für Kommilitonen mit Migrationshintergrund Integrationshilfen im Zusammenhang mit dem Studium (Routinen zur Kontrolle bzw. Überprüfung von Referaten/Hausarbeiten auf sprachliche Angemessenheit)?

Haben Sie Erfahrungen mit Referenten gemacht, die die interkulturelle Thematik von außen in die Fachhochschule hineinbringen (Gastprofessoren, Referenten)? Wenn ja: Welche?

Gibt es informelle Integrationshilfen für Kommilitonen mit Migrationshintergrund an der Fachhochschule (Stammtische, Parties, Zusammenkünfte außerhalb der Lehrveranstaltungen etc.)?

Mit wem unter den Studierenden haben Sie engeren Kontakt (Deutschen/Studierenden mit Migrationshintergrund)?

Haben Sie plakative Hinweise auf das gesellschaftliche Leben in kultureller Vielfalt bzw. die interkulturellen Anforderungen und Aufgaben der Polizei wahrgenommen? Wenn ja: Wo und welche?

Die Leitfragen sicherten einerseits eine Vergleichbarkeit der insgesamt 14 Interviews. Andererseits ließen die Interviewerinnen aber auch genügend Raum für narrative Antworten. Sie wurden dadurch angeregt, dass z.B. nach beispielhaften Erlebnissen gefragt wurde, wenn eine Aussage damit verdeutlicht werden konnte.

Zwei Zugänge waren seitens der VFH möglich, um Interviewpartnern zu gewinnen: Zum einen nahmen die Interviewerinnen Kontakt zum Interkulturellen Arbeitskreis (IKA) der Verwaltungsfachhochschule auf. Dort stellten sie ihr Vorhaben vor und verabredeten Interview-

termine (Herr Z und Frau Y). Die Interviews fanden am x.x.2002 in den Räumen der VFH statt. Der zweite Zugang wurde durch einen Dozenten für Politik und Ethik ermöglicht, der im Rahmen seiner Lehrveranstaltungen einen Freiraum zwischen zwei Veranstaltungsterminen zur Verfügung stellte. In einem seiner Seminare hatten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereit erklärt, sich für die Interviews zur Verfügung zu stellen. Diese Interviews fanden 2003 in den Räumen der VFH statt.

5.2. Durchführung und Auswertung der Interviews

Zur Vorbereitung auf die Interviews wurden Probeinterviews mit Studierenden an den Universitäten der wissenschaftlichen Hilfskräfte (Frankfurt/Trier) durchgeführt, die von den Interviewerinnen und dem Interviewer gemeinsam im Hinblick auf Fragetendenzen, narrative Elemente und Unsicherheiten im Interviewkontakt ausgewertet wurden. Die Interviews mit den Teilnehmern des IKA führten zwei wissenschaftliche Hilfskräfte durch, die Interviews mit der Studiengruppe des Politik- und Ethikdozenten wurden mit drei wissenschaftlichen Hilfskräften und dem Projektleiter simultan durchgeführt.

Insgesamt wurden 12 Interviews durchgeführt, zwei mit Studierenden und 10 Studierenden ohne Migrationshintergrund. Es handelte sich in allen Fällen um Aufstiegsbeamten aus der gleichen Studiengruppe. Sie waren zwischen 29 und 38 Jahren alt und hatten zwischen 5 und 10 Jahren Berufserfahrung in verschiedenen Einsatzbereichen.

Die Interviewerinnen stellten anschließend ein Interviewtranskript her, das als Grundlage für eine erste inhaltliche Auswertung analog dem Fragenkatalog diente. In der Zusammenschau aller Interviews wurde Bezug auf die Auswertungsgesichtspunkte der ersten Exploration genommen, soweit dies möglich war.

5.2.1. Interviewpartner mit Migrationshintergrund

Interview 5: Herr Z

Herr Z, 38 Jahre, lebt seit mehr als 15 Jahren in der Bundesrepublik und hat hier die Schule besucht. Da seine Eltern weder in Deutschland, noch im Herkunftsland dauerhaft wohnten, hat er die heimatliche Schule einmal in der Woche besucht. Als einziger aus der Familie wurde er eingebürgert, seine Geschwister leben in Deutschland und sind auch in Deutschland geboren, haben aber nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Herr Z. ist zwar in Kroatien gebo-

ren worden, hat sich aber nie zu diesem Land hingezogen gefühlt. Sein Vater war der typische Gastarbeiter. Herr Z. hat das Gymnasium bis zur 10. Klasse besucht und eine Lehre als Betriebsschlosser absolviert. Zur Polizei ist er durch den Vater eines Freundes gekommen, der Polizeibeamter, war. Als deutscher Staatsbürger hatte sich für ihn die Frage gestellt, welchen Beitrag er in seinem Heimatland leisten könne.

Auf die Frage, wie viele Studierende mit Migrationshintergrund an der VFH studieren und woran man sie erkennen kann, antwortet Herr Z.:

Also ich müsste jetzt schätzen, ich weiß nicht, zwei kenne ich ganz gut und bei den anderen, also ich schätze mal so zur Zeit um die 40.

Mit zweien habe ich eigentlich regelmäßig Kontakt, mit dem einen bin ich sehr gut befreundet und die andere ist eine Kommilitonin in meiner Klasse, da ist nur dieser Zusammenhang herzustellen, und die anderen ja, man sieht es halt irgendwo, rein optisch, die dunklen Haare oder so.

Die interkulturelle Thematik ist offensichtlich kein Thema, das an der VFH besonders behandelt wird:

Es werden jetzt nicht bewusst Themen durchgesprochen, Ausländer bei der Polizei oder so, das ist vielleicht in einem anderen Zusammenhang wird das mal angeschnitten, dann diskutiert man darüber, aber dass speziell über die Problematik, die Ursachen, die Folgen, was die Einzelnen so erleben wie die Situation so an sich ist, darüber wird jetzt nicht so gesprochen.

Spezifische Lernmaterialien sind ihm ebenfalls im regulären Studienangebot nicht aufgefallen:

Also ich denke mal, in der Bibliothek werde ich bestimmt etwas finden, wenn ich danach suche, das müsste ich vielleicht morgen mal machen, aber so ins Auge gestochen ist mir das nicht, nein. Mein Kollege ist ja in diesem interkulturellen Ausschuss hier auf der ... ich weiß dass es den gibt und da wurde auch Werbung für, Informationsmaterial herausgegeben, die Leute wurden auch angesprochen, dass sie auch daran teilnehmen können, das ist erfolgt, ja schon.

Die besondere Problematik bei polizeilichen Aufgaben, in denen es um Migranten oder Asylsuchende geht, hält Herr Z allerdings für wichtig:

Das ist ein sehr wichtiges Thema und ein ernst genommenes Thema, und allein von der Gesetzgebung her wird es meiner Meinung nach zwar nicht ausführlich aber doch verstärkt erarbeitet, bearbeitet.

Es gibt bestimmt so Sachen, Ausländerrecht, Asylrecht oder so, was man vielleicht ein bisschen näher beleuchten könnte, aber im Staats- und Verfassungsrecht, Religionsfreiheit etc. und Meinungsfreiheit auch bei Ausländern, das wird dann schon sehr genau genommen.

In Ethik haben wir das auch mal durchgenommen in Bezug auf Wahrnehmung usw., Wahrnehmungsfehler passieren, das war schon sehr, der Dozent hat so eine Folie auf die Wand geworfen, und da war ein schwarzer Mann, und es ging halt um die Wahrnehmungsproblematik. Nach einer kurzen Zeit ist die Folie weg und dann hat man gesagt, in einer Chicagoer Schule haben nach dem Hintergrund wo viele Schwarze so U-Bahn-Raubüberfälle begangen,

haben die Studenten das so gesehen und haben gesagt, da ist ein Schwarzer, der eine Frau mit einer Waffe bedroht, was dann aber gar nicht stimmte. Dann in dem Zusammenhang haben wir das mit der Wahrnehmung besprochen.

Referenten oder Gastprofessoren, die die interkulturelle Thematik von außen in die Fachhochschule hineinbringen, sind Herrn Z noch nicht untergekommen. Eher zufälligerweise und auf seine private Initiative hin, hat er sich mit der Thematik beschäftigt:

Ich habe jetzt zufälligerweise einen Vortrag von Herrn Prof. Dr. xyzi im Rathaus mitverfolgen können, aber da war die Informationsbroschüre hing dann auch auf einmal bei uns in der Klasse, wie das jetzt da hingekommen ist, weiß ich nicht, dass da jetzt einer hingegangen ist und hat gesagt, hier, pass mal auf, wer will da hingehen oder so, das kam dann von den Kommilitonen untereinander.

Auf die Frage, ob es informelle, also nicht von offizieller Seite her organisierte Integrationshilfen an der Fachhochschule für Studierende mit Migrationshintergrund gibt, offenbart sich die Selbstwahrnehmung von Herrn Z:

Nein, kann ich nicht sagen, ich muss auch wirklich sagen, ich habe mich damit auch nicht so beschäftigt, weil ich mich eigentlich gar nicht in dieser Gruppierung so erkenne oder sehe. Vielleicht nehme ich das auch gar nicht wahr, also ich sehe mich jetzt nicht in der Rolle, dass ich, das habe ich vielleicht eingangs erwähnt, also ich fühle mich gar nicht so als der Immigrant oder Ausländer oder so, deswegen nehme ich das vielleicht nicht so wahr.

Auch besondere Hinweise auf das gesellschaftliche Leben in kultureller Vielfalt bzw. die interkulturellen Anforderungen in den Aufgaben der Polizei hat Herr Z bisher nicht wahrgenommen:

Nein, da gab es nichts. Ich habe mal so in der HPR, das ist die Polizeirundschau hier, da habe ich mal mehrere Berichte gelesen, die sich mit diesem türkischen Ehrenkodex beschäftigen haben oder Verhalten der Polizeibeamten bei Betreten einer muslimischen Wohnung, wie das abzulaufen hat, ablaufen sollte. Obwohl ich mit dann auch manchmal die Frage stelle, ob das immer so praktikabel und machbar ist, rein beruflich, von der beruflichen Warte aus gesehen. Aber so dass es jetzt hier in unserem Studienangebot dargelegt wurde, ist nicht der Fall.

Jeder halbwegs vernünftige Mensch, wenn er den anderen respektiert, müsse eigentlich auf gewisse Dinge kommen, die man nicht macht:

Also wenn man in so eine Wohnung reingehen sollte, sollte man die Schuhe ausziehen. Jetzt hatte er den Fall glaube ich vage mich zu erinnern, bei einer Durchsuchung oder so etwas gesagt. Für mich ist es ein Unterschied, wenn ich jetzt bei einer Befragung da reingehe und erwarte dann keine Gefährdung was weiß ich, die sind Zeugen und ich will Informationen von denen haben. Dann kann ich mir das schon vorstellen, das würde ich auch meiner Meinung nach machen, breche ich mir auch nichts ab, dass ich mir die Schuhe ausziehe weil das halt dort die Gepflogenheit ist, so hat er es erläutert. Aber bei einer Durchsuchung da wage ich mal zu bezweifeln, dass ich das tun würde, weil da kann sonst was passieren, ich finde irgendwas und es ist ein Widerstand oder sonst was, und er rennt weg, ich muss mir erst die Schuhe anziehen oder was weiß ich, das halte ich dann nicht für besonders praktikabel.

Herr Z schätzt sich so ein, dass er in einer neuen Gruppe erstmal beobachtet und sich dann nach einer gewissen Zeit einbringt und öffnet. Er hält sich mutig, aber nicht kopflös.

Er komme besser zurecht, wenn er alleine arbeite. Wenn er Gruppenarbeit machen müsse, empfinde er die Kollegen eher als Behinderung:

Ich muss mich nach denen richten, und das stört mich schon per se, da kriege ich manchmal echt, da schwillt mir die Halsschlagader wie man so schön sagt.

Das Verhältnis der deutschen Studierenden zu den Studierenden mit Migrationshintergrund beurteilt Herr Z als eher gespannt:

Das ist eine schwierige Frage, weil ich überlege immer, manchmal habe ich das Gefühl, dass einige gegen die eingestellt sind, alleine von ihrer Körpersprache und von ihrem Verhalten auch im Umgang mit den Leuten. Dann frage ich mich, liegt das jetzt daran, dass das die Person schlechthin ist oder liegt es daran, dass das eine Person ist als Ausländer oder mit Migrationshintergrund. Also ich weiß auch nicht, ob Leute, die mit kurzen Haaren rumlaufen, wie ich die dann immer so einschätze, weil dann ist das für mich ein Stereotyp und dann sage ich mir, hat das jetzt irgendwie einen rechtsradikalen Hintergrund bei dem oder nicht. Und das ist echt schwierig.

Die eigenen Erfahrungen etwa wegen des Namens beurteilt Herr Z als Bagatelle. Dennoch ist die dahinter liegende Spannung zu erahnen:

Dann wird das alles so sehr scherzhaft gesagt, und dann kriegen die Leute von mir auch direkt die passende Antwort drauf, also hätte mal der Jugo oder sowas gesagt, dann sage ich denen schon was Sache ist. Aber es gibt Leute, da mache ich auch wieder eine Unterscheidung, ich bin dann mit denen schon seit ich bei der Polizei bin zusammen, die kennen mich anders, mit denen habe ich meinen Dienst Ewigkeiten versehen, und wenn die das sagen werte ich das ganz anders als wenn das jemand sagt, den ich jetzt grad mal kurz kenne und der nur meinen Nachnamen und Vornamen kennt. Da differenziere ich schon.

Was sollte man für eine Verbesserung des Verhältnisses zwischen deutschen und ausländischen Studierenden tun könne, hängt nach Meinung von Herrn Z davon ab, wie das Studium an der VFH insgesamt von den Studierenden wahrgenommen wird:

Es wird ja nur das für gut befunden, was sich draußen für praktikabel erweist. Also was der Polizeibeamte sagt, o.k., das brauche ich für meinen Dienst, der Rest ist alles Blödsinn. So sehen viele das Studium und hinterfragen das einfach nur nach der Praktikabilität und nicht um ihren Horizont zu erweitern. Und da sehe ich die Schwierigkeit drin, denn wenn man so ein Angebot starten würde, was ich jetzt hier so kenne, sich keiner interessieren würde in der Form wenn es freiwillig wäre. Wenn das jetzt so eine Stundenform wäre, dann würde drüber gelästert werden und und und, und man würde dann zwar dran teilnehmen, aber nur weil man dran teilnehmen muss. Und deswegen ist es meine Meinung, dass es sehr schwierig ist, da was zu gestalten.

Interview 6: Frau Y

Frau Y ist in der Türkei geboren und war ungefähr fünf Jahre alt, als sie hier nach Deutschland kam. Sie hat nach ihrem Schulabschluss zunächst als Rechtsanwaltsgehilfin eine Ausbildung angefangen, diese aber abgebrochen und dann die Ausbildung bei der Polizei gemacht. Nachdem sie am Abendgymnasium ihr Abitur nachgeholt hatte, studiert sie jetzt an der FH in Wiesbaden.

Auf die Frage, ob sich die Tatsache, dass sie aus einer Migrantenfamilie stammt, sich bisher irgendwie in ihrem Leben bemerkbar gemacht hat, antwortet sie:

Ja bemerkbar, ich denke, das macht sich immer bemerkbar egal in welchem Land man lebt, und hier in Deutschland besonders, weil die Vorurteile extrem sind, vor allem in Bezug jetzt auf die türkische Staatsbürgerschaft, da hat jeder so sein Bild. Und ich entspreche nicht so dem Bild, was die im Kopf haben...

Das Bild entstehe durch die Mehrheit ihrer Landsleute

die z.B. mit Kopftüchern rumlaufen, die sich im Endeffekt alle oder, sage ich mal 90% schon isolieren, sich nicht anpassen, das fällt schon extrem auf durch die Masse halt. Und wenige von denen können sich halt integrieren, ich denke mal, deswegen wird das auch ein bisschen negativ gesehen.

Frau Y ist im Interkulturellen Arbeitskreis (IKA) der VFH engagiert. Kommilitonen mit Migrationshintergrund fallen ihrer Meinung nach vor allem durch *die dunklen Haare* auf. Man komme leicht in Kontakt, man rede mit ihnen oder Kollegen, die aus Afrika kommen, die erkenne man dementsprechend an ihrer dunklen Haut.

Von deutschen Kommilitonen fühlt sie sich zwar nicht anders wahrgenommen als von Kommilitonen mit Migrationshintergrund:

aber ich merke das z.B. wenn jemand auch aus der Türkei kommt, ist das Verhältnis schon ein bisschen anders, dann baut man viel schneller ein Verhältnis auf, also es ist inniger im Gegensatz jetzt zu deutschen Kommilitoninnen.

Interkulturelle Themen werden ihrer Erfahrung nach im Fach Soziologie besprochen:

Es kommt immer auf das Thema an, dann entwickelt sich das halt so und dann wird gleich eine kleine Diskussionsrunde durchgeführt. Aber wie gesagt, wir hatten nicht so lange Soziologie, deswegen ...

Ansonsten spielen interkulturelle Themen nur dann eine Rolle, wenn durch äußere Ereignisse Diskussionen zwischen den Kommilitonen entstehen. Wenn sie Materialien zu interkulturellen Themen braucht, kann sie diese in der VFH immer schnell finden.

Auf die besondere Problematik bei den polizeilichen Aufgaben, wenn es um Migranten oder Asylsuchende geht, wird nach Auffassung von Frau Y ausreichend eingegangen:

...aus einem besonderen Anlass heraus, die Studierenden vertreten dann die Meinung warum und wieso der Beamte vielleicht so gehandelt hat, der Dozent stellt dann Fragen, und so entwickelt sich halt eine Diskussion.

Andere Impulse zur Migrationsthematik hat Frau Y an der VFH bisher nicht bekommen, weder durch Gastreferenten, noch durch besonderes Treffen der Studierenden mit Migrationshintergrund. Kontakte hat sie eher zu deutschen Studierenden dann. Frau Y schätzt sich selbst als eher kommunikativ ein und beurteilt das Verhältnis der deutschen Studierenden zu den Studierenden mit Migrationshintergrund als tendenziell eher problematisch:

Also es ist schwierig zu sagen, weil ich war immer bis jetzt die Einzige so in einer Studiengruppe. Aber durch die anderen kriege ich mit, dass es da schon erhebliche Probleme gibt. Z.B. nach dem 11. September die Kommentare, dass die dann gegenüber Islamisten und überhaupt, dass das dann eher wohl zugenommen hat, was heißt zugenommen hat, aber dann wurde man schon ein bisschen verletzlicher wohl... Ich bin ja auch Muslimin, und es gibt auch Marokkaner glaube ich, also die hatten da auch schon Probleme gehabt mit Dozenten zum Teil, aber auch mit Studierenden. Aber nicht nur die Muslime, muss ich dazu sagen. Ein Kollege, der ist Italiener, der hatte wohl mehr Probleme, also wohl im privaten Bereich dann, wenn sie zusammen gesessen haben, Vorurteile gegenüber Ausländern allgemein und halt komische Äußerungen, wo sich der andere dann angegriffen gefühlt hat.

Wie das Verhältnis zwischen deutschen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund verbessert werden müsste, hänge davon ab, in wie weit man sich füreinander öffne:

Ja ich denke, das Problem ist einfach nur, dass die Deutschen andere Kulturen nicht so gut kennen im Endeffekt, sie verallgemeinern immer alles und sind nicht so offen. Wenn sie offener wären, natürlich beide Seiten, das muss ich dazusagen, beide Seiten müssten aufeinander zugehen und mehr Veranstaltungen, vielleicht gemeinsam abends mehr unternehmen, dann würde das schon hilfreich sein, z.B. an der FH, dass man abends mal einen italienischen Abend mal macht, la einen türkischen, mal was weiß ich, einen jugoslawischen, und dabei vielleicht auf die Kulturen eingeht und vielleicht auch die Bräuche und Sitten noch kurz erwähnt, so etwas.

5.2.2. Interviewpartner ohne Migrationshintergrund

Interview 7: Herr X

Herr X hat nach seinem Abitur die Ausbildung bei der Polizei gemacht, war eine Zeit lang in der Bereitschaftspolizei, hat dann bei der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit gearbeitet und bereitet sich auf den Abschluss seines Studiums vor. Es war schon immer sein Wunsch, zur Polizei zu gehen, weil

...man halt mit Menschen zu tun hat, das es ein relativ abwechslungsreicher Job ist, hat man zumindest damals gedacht, heute ist man da auch schlauer, dass sich da auch die selben Sachen immer wiederholen, das ist ja in jedem Beruf so. Ansonsten: von dem Klima her hat mir das schon immer gut gefallen.

Während seiner Zeit in der Polizei ist er mit interkulturellen Problemen konfrontiert worden, im Studium sei ihm das eigentlich nicht untergekommen.

Die Studierenden mit Migrationshintergrund fallen ihm durch

...das Aussehen hauptsächlich und wenn man mal einen Namen auf der Liste liest wo man sagt, das hört sich doch ein bisschen anders an wie Maier, Müller, Schulze.

Herr X hat keinen Kontakt zu Studierenden mit Migrationshintergrund, wobei er davon ausgeht, in seiner Studiengruppe sei keiner „von diesen Leuten“. Interkulturelle Thematiken spielen seiner Meinung nach vor allem in den Fächern Politik und Ethik, aber auch in der Psychologie eine Rolle:

...wie man sich verhält: wenn man jetzt draußen mit jemandem zu tun hat, der einen anderen Kulturkreis hat, das ist wie, wenn man eine Moschee betritt, mit Schuhen ausziehen und so was, dass man dadurch auch viele Konflikte vermeiden kann, wenn man sich vernünftig verhält, um der Kultur keinen Anstoß zu geben. Das wird schon ein bisschen vermittelt.

Es werde auch mal darüber diskutiert, seiner Meinung reiche die Thematik, weil er sich von sich aus für fremde Kulturen interessiere. Dann interpretiert er seine Fehlleistung (keine Migrantin in der Klasse:

Um noch mal drauf zurückzukommen, wir haben ja auch eine Türkin bei uns in der Klasse, aber die auch deutsche Staatsangehörige ist, ich habe ja gesagt, bei uns in der Klasse kommt das nicht vor, die ist eigentlich so integriert, da merkt man das überhaupt nicht mehr, das ist mir jetzt gerade wieder eingefallen. Die ist einfach mit dabei, die sieht auch nicht unbedingt aus, wie man sich eine typische Türkin vorstellt. Deswegen, da gibt es in dem Sinne eigentlich kein Problem.

Es gäbe einen interkulturellen Arbeitskreis von den Studierenden, aber was der genau für Aufträge hat könne er jetzt auch nicht sagen. Man bekomme relativ wenig davon mit. Man lese ab und zu mal, dass die eine Sitzung hätten, aber das sei auch schon alles. Es gäbe ja z. B. auch Ausländerbeauftragte, die bei den Polizeipräsidiien angegliedert seien,

...aber das jetzt hier Ausländerbeauftragte sind für die Leute, die man integrieren muss, das gibt's nicht bei der Polizei.

Kontakt hat Herr X am ehesten mit Teilnehmern seiner Studiengruppe:

Berufsanfänger, die hierher kommen, haben noch nicht so feste Bindungen in der Regel wie jetzt. Wenn einer mit 18, 19 bei der Polizei anfängt oder wie ich jetzt im fortgeschrittenen Alter, ich fahr nach dem Dienst hier nach Hause...Das mag bei den Seiteneinsteigern sicherlich der Fall sein, dass da Freundschaften entstehen, aber bei uns, wie gesagt: man kommt in der Klasse gut miteinander aus, man hat Freunde hier in der Studiengruppe aber das wars dann auch schon.

Herr X wusste schon immer, wie er sich zu verhalten habe. Deshalb habe die Ausbildung vielleicht einige Meinungen bestätigt, ganz wenige vielleicht seien neu dazu gekommen. Aber:

das Problem mit den Ausländern, das ist halt in Frankfurt extrem. Gerade in unsere Einheit, wir werden dann oft auch gerufen, wenn es Probleme gibt. Ich war auch bei den Kurdenkrawallen dabei, so 95, und dann auch, als sie das Konsulat besetzt haben und sowas, gut da kann man halt nicht mehr viel retten.

Auf solche Probleme bereite die Ausbildung schon ein bisschen vor. Auf das Fach Politik allerdings könne Herr X verzichten,

...nicht weil es mir keinen Spaß macht, nur, da wird mir nichts Neues erzählt. Ich interessiere mich sehr dafür und das braucht mir hier keiner mehr vorzukauen. Ich habe gemerkt ich will danach noch mal was anderes machen, also Politik studieren. Auf was ich auf alle Fälle verzichten kann, ist zum Beispiel Soziologie, ja, das könnte man in Politik mit einbringen, das könnte man in Ethik mit einbringen.

Es gäbe Fächer, die brauche man für den polizeilichen Alltag, Polizeiverwaltungsrecht, Einsatzlehre, Kriminalistik, Verkehrsrecht und Strafrecht. Seiner Meinung nach würden die sozialwissenschaftlichen Fächer zu hoch bewertet, Die Inhalte hätten nicht viel mit dem Studium zu tun. Psychologie sei aber auf jeden Fall ein wichtiges Fach, dem werde auch Rechnung getragen.

Das Verhältnis der Studierenden mit Migrationshintergrund zu den deutschen Studierenden beurteilt Herr X als nicht ganz in Ordnung.

Es gibt mit Sicherheit einen kleinen Prozentsatz, der es nicht gut findet, das solche Leute auf der Schule hier sind, aber die Mehrzahl sagt, solange die Leute ihre Arbeit gut machen und sich genauso verhalten, wie jeder andere Student auch oder jeder andere Kollege ist es überhaupt kein Problem. Bei der Polizei wird nicht nach Aussehen und Länderzugehörigkeit unterschieden sondern eher: schafft einer was oder schafft er nichts. Und so sehe ich das auch. Wenn einer ausländischer Herkunft ist und nichts schafft, sage ich es dem. Das gleiche sage ich aber auch einem anderen, der nichts schafft, der direkt aus Deutschland kommt. Ich habe damit keine Probleme.

Interview 8: Herr P

Herr P ist direkt zur Polizei gegangen und hat dort die reguläre Ausbildung gemacht, bevor er seiner Stammdienststelle, zur Fahndungsgruppe, zugewiesen wurde. Dass er zur Polizei gegangen sei, habe in der Familie gelegen, sein Vater sei bei der Polizei. Der Umgang mit Menschen gefalle ihm dabei. Der Beruf biete eine große Vielfalt und alle Möglichkeiten:

Ich kann in technische Bereiche gehen, mich da spezialisieren, ich kann in Ermittlungstätigkeiten reingehen, ich kann in Führungszeichen auf eine Dienststation, auf der entsprechend Action ist, wo der Adrenalinpegel mal ein bisschen höher geht...Also ich weiß, das damals allein von uns, von meinem Ausbildungsjahrgang drei oder vier Leute, nachdem sie in Frankfurt waren, aufgehört haben. Weil sie mit dem Bahnhofsgebiet und dem damit verbundenen Elend nicht fertig geworden sind, zumal bei uns damals auch diese Kurdenkrawalle hinzu kamen, relativ knapp nach der Ausbildung, das haben viele nicht verkraftet. Sie wussten nicht ganz genau, auf was sie sich da einlassen und wenn ich vom platten Land komme, dann ist das, ohne das jetzt negativ bescheinigen zu wollen, da komme ich mit Sicherheit nicht direkt wieder hin, da muss ich erst mal nach Frankfurt ins Ballungsgebiet und da kommen manche nicht ganz klar mit. Das muss man halt sagen.

In seinem privaten Umfeld hat Herr P relativ viele Ausländer als Freunde und kommt mit ihnen auch sehr gut zurecht. Allerdings sei er immer wieder frappiert, wie diese über ihre eigenen Landsleute reden:

...um es mal vorsichtig zu formulieren. Also, wesentlich härter, als ich mich das jemals wagen würde, was allein schon den Hintergrund hat, dass man hier ja sofort in irgendeine Ecke gestellt wird.

Man werde durch entsprechende Szenarien in der Ausbildung auf viele Praxissituationen vorbereitet, es gäbe aber vieles, auf das man niemanden vorbereiten könne. Demonstrationslagen z.B., das könne man nicht trainieren. Das sei der blanke Hass, der einem da entgegen schlage. Man sei einfach Gegner für diese Leute gewesen:

Man hat hier oben gelernt, ja, Polizei, man spricht mit den Leuten und in der Regel reagieren die und wenn nicht, dann setzt man halt mal ein bisschen Zwang ein und dann funktioniert das schon – aber da hat man dann erlebt, Reden hat da nicht allzu viel geholfen. Es ging relativ schnell recht extrem zur Sache. Dann ist man eingeschritten mit körperlicher Gewalt, dann hat man festgestellt, das nutzt so auch nichts, sondern da wurde dir weiterhin massiv Widerstand entgegen gebracht und dann hat man gemerkt gut, dann muss man halt auch massiv werden. Und da habe ich gemerkt, okay, du bist zwar vorbereitet worden auf gewisse Sachen, du hast ein breites Spektrum mitbekommen, aber so einfach ist es nicht.

Die interkulturelle Thematik allgemein werde in den Lehrveranstaltungen Soziologie oder Politik angesprochen, das sei aber für Herrn P nie ein Thema gewesen,

weil wenn der der deutschen Sprache mächtig ist und es ist ein vernünftiger Kerl, dann ist mir das genauso egal, wie, ob jetzt Frauen bei der Polizei sind. Früher hat man sich über Frauen bei der Polizei aufgeregt, wie kann man nur, Männerdomäne. Es ist allerdings so, so ehrlich bin ich auch, es gibt Situationen, da ist mir ein Mann lieber, wenn er neben mir steht, aber das hat rein physische Gründe. Einfach weil mehr Masse da ist, die man gebrauchen kann in gewissen Situationen.

Ausländer bei der Polizei seien immer noch ungewöhnlich. In manchen Teilbereichen habe man am Anfang schon mal gedacht, ist das notwendig?

Andere Länder haben das so auch nicht, außer Amerika, aber da ist der Staat auch völlig anders aufgebaut. Aber dann hat man das irgendwann durchgesetzt, das man gesagt hat, okay, man muss sich für eine Staatsbürgerschaft entscheiden und wenn jemand den deutschen Pass hat, dann sind das ja auch Deutsche.

Die Kollegen Ausländer bei der Polizei hätten auf ihn einen *sehr, sehr positiven Eindruck gemacht*. Das Gros dieser Leute sei *sehr, sehr engagiert*.

Das ist in Deutschland noch ein ungewohntes Bild, wenn jetzt ein Negroider in Uniform da steht. Das ist eine Sache, an die sich auch der Bürger gewöhnen muss.

Die Integrationsthematik werde überwertet. Herr P sehe eigentlich keine Probleme. Es sei genau wie bei den Frauen in der Polizei,

die müssen sich auch teilweise manche doofen Sprüche anhören. Es gibt Frauen, die können das, denen macht das nichts aus und es gibt welche, die rennen gleich irgendwo hin und beschweren sich und dann rollen Köpfe oder es gibt entsprechend Ärger. Das gleiche mit Ausländern: es herrscht teilweise ein rauher Umgangston, aber das ist nicht so, dass man das persönlich meint. In dem Moment, wo es persönlich wird oder jemand sagt, ich möchte das nicht, muss man mit Sicherheit einfach sagen, okay break, du hältst dich nicht dran, machst trotzdem weiter, ich gehe mich jetzt beschweren - das ist ein gutes Recht, das ist auch in Ordnung.

Es sei schon besser, wenn ein Landsmann als Polizist komme. Deutsche Polizisten hätten vielleicht von der Kultur nur ein gefährliches Halbwissen. Wenn er selbst in eine Situation gerate, wo er nicht genau Bescheid wisse, dann würde er sich auf seine innere Stimme verlassen und zuhören. Man müsse auch mal nachgeben können, ohne dass man sich lächerlich mache. Das sei eine Sache der Berufserfahrung. Man könne sich ja schon allein deshalb nicht angemessen vorbereiten, weil in Deutschland so Menschen aus so vielen verschiedenen Kulturen lebten:

Da müßte ich das Studium um ein Jahr verlängern, um mich mit sämtlichen Kulturkreisen einigermaßen befassen zu können. Und die Frage ist, ob das sinnvoll ist. Wir haben Soziologie, wir haben Psychologie, wo Sachen grob angesprochen werden. Gerade im Rahmen der Psychologie kann man sich ein entsprechendes Bild dann machen, über Leute. Wenn man entsprechend zugehört hat und, das ist vielleicht noch wichtiger, entsprechend eigenes Gefühl mitbringt in diesem Bereich, ist das eine gute Sache und dann kann man richtig entscheiden.

Das sei z.B. oft ein Problem zwischen Ausländern und Polizei: es gäbe viele Sachen, die würde sich ein Ausländer in seiner Heimat nie erlauben, weil da die Polizei ganz anders mit ihm umgehe:

Wenn sie – z.B. teilweise bei Kontrollen, so ein Mundwerk, was den deutschen Polizisten da angehängt wird, das würden sie zuhause niemals machen, weil da würden sie in irgendeinem Loch landen. Und wenn man denen mal sagt, Leute, so funktioniert es nicht und auch wir haben rechtliche Möglichkeiten, dann muß man sagen, fahren auch diese Leute relativ schnell Sparflamme.

Herr P geht davon aus, dass es zwischen Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund ein gutes Verhältnis bestehe. Es werde mehr als nötig problematisiert. In der Ausbildung jedenfalls müssten die Rechtsfächer stärker betont werden. Man bringe genügend Berufserfahrung mit und habe den psychologisch-soziologischen Bereich schon kennengelernt. Man müsse sich aber vor allem mit dem Recht auskennen, damit man den Bürger entsprechend behandeln könne. Und was Politik betreffe,

wir sind im Schnitt alle Ende 20 und wenn ich mich bis dahin nicht für Politik interessiert habe, dann wird mich das heute auch nicht interessieren, dann setzte ich dieses Fach ab. ...Das gleiche gilt für Soziologie: Ich befasse mich privat damit, das ist hoch interessant. Auch Psychologie, das bringt mit Sicherheit manches neues, aber ich brauche keine wissenschaftliche Betrachtungsweise. Es nutzt mir wenig, wenn ich weiß, der ist kognitiv einfach strukturiert – es bringt mir auf der Straße nichts, wenn ich Probleme aus wissenschaftlicher Betrachtungsweise sehe, ich muss es anwenden können.

Interview 9: Herr J

Herr J hat nach seinem Realschulabschluss die Ausbildung bei der Polizei gemacht. Er betont die Bedeutung neuer Erfahrungen und der Kameradschaftlichkeit während des Studiums, hat sich aber sonst nicht an der VFH engagiert. Kameraden mit Migrationshintergrund erkennt er in erster Linie an der Hautfarbe oder an der Sprache,

...wenn man sich unterhält, dass man vielleicht Akzent heraus erkennt aus welchem Land das ist, oder das es nicht Hochdeutsch ist oder so. Wobei es auch Unterschiede gibt, es gibt Leute, die natürlich auch eine andere Hautfarbe haben aber sprechen sehr gut Hochdeutsch und einfach aus Unterhaltung heraus, indem man vielleicht erfährt aus der Persönlichkeit des Anderen, dass er erzählt von der Abstammung.

Interkulturelle Themen werden – so Herr J – übergreifend dargestellt, etwa im Zusammenhang mit Fragen der Fach- und Berufsethik, in dem Fach Politikwissenschaften oder in Soziologie. Aber auch in den Rechtsfächern wird die Thematik angesprochen,

aber eigentlich fachspezifisch ist, eine fachspezifische Richtung, wo man sagt jetzt nur der interkulturelle Kreis wird besprochen, das haben wir eigentlich so nicht.

Man müsse die interkulturelle Thematik aber auch nicht gezielt behandeln, weil man unbewusst oder auch bewusst täglich und jederzeit damit konfrontiert werde. In der sehr gut ausgestatteten Bibliothek, d.h. sowohl im Bücherbereich als auch im Tageszeitungs- und Zeitschriftenbereich könne man sich hinreichend informieren. Das Thema werde z.B. dann genauer behandelt, wenn es z.B. um das Versammlungsgesetz und eventuelle Demonstrationen geht, die religiöse oder interkulturelle Hintergründe haben. Es werde allerdings lediglich angedeutet, man könne nicht sagen, dass z.B. bewusst und konkret darauf gelenkt werde

Von außen ist nach Erinnerung von Herrn J bisher die Thematik noch nicht in das Studium hineingetragen worden. Besonderer Unterstützung ausländischer Kollegen bedürfe es nicht, weil diese, sehr gut Deutsch sprächen und es irgendwie zur Voraussetzung für den Polizeiberuf gehöre, in dieser Hinsicht keine Schwierigkeiten zu haben:

Ich denke mal, um den Polizeiberuf grundsätzlich ergreifen zu können, muss man der deutschen Sprache in Wort und Schrift mächtig sein und von da ab ist schon ein Einstellungskriterium. Natürlich haben vielleicht Leute, die man im Rahmen des Eignungsausschlussverfahrens für den Beruf kennen lernt, nicht die Gelegenheit so aufzugreifen, dass vielleicht da Probleme bestehen...Jeder Dozent oder jeder Unterrichtender muss irgendwie dann in Rahmen der Klasse auf die Person eingehen oder dass die Person selber an den Dozenten herantritt, um Hilfe zu erhalten.

Weitergehende Unterstützung ist nach Auffassung von Herrn J nicht notwendig, man sei in der Polizei ein großes Team,

wenn man auf eine Party geht, dann wir hatten jetzt im Dezember hier eine Semesterfeier und werden natürlich alle eingeladen und wer erscheint oder wer möchte, der kann gerne erscheinen und da wird also auch, ich sag mal, keinen Unterschied betrieben, welchem interkulturellem Kreis man abstammt und ich denke mal da wir auch das Gespräch gerade gesucht und da ist man auch zusammen und eingegliedert.

Da man sich an der Hochschule mit Rechtsbereichen auseinander zu setzen hat, sei natürlich der große Themenkomplex Islamisten wichtig. Damit beschäftige man sich schon viel, es sei im Rahmen der Terroranschläge immer noch aktuell. In der Klasse seien alle ausgebildete Polizeibeamte, nicht nur Kollegen, sondern auch Freunde, da sei man sehr offen. Man könne aber im Studium noch einiges verbessern und sollte dazu das Curriculum überarbeiten. Zudem sollte man stärkeren Wert auf Gemeinschaftsveranstaltungen legen:

ob das auf sportlicher Basis oder vielleicht auch im Lernbereich ist oder dass man natürlich Klassengemeinschaft sich anregt zu treffen in der Freizeit oder wie auch im Dienst z.B. als Lerngruppe.

Interview 10: Herr M

Herr M ist nach seinem Realschulabschluss zur Polizei. Auch sein Vater ist Polizist, von daher fand er den Beruf interessant. Herr M hat sich an der VFH als vertretender Studiensprecher engagiert und bisher keine interkulturellen Probleme an der VFH bemerkt. Man könne Migranten auch nicht unbedingt erkennen, weil die deutsche Sprache sich schon überwiegend durchgesetzt habe. Von daher kann er auch nicht sagen, dass er aus interkulturellen Gründen

weniger Kontakt zu Migranten als zu Deutsche habe. Die Migranten – so glaubt Herr M – nehmen ihn ebenso war wie er sie: *Ganz normal, Mitstudent.*

Die interkulturelle Thematik werde durch eine Politikdozentin eingebracht, sie habe interkulturellen Arbeitskreis gegründet. Im Unterricht sei das Thema aber weniger zum tragen gekommen. Der Studienstoff sei so umfangreich, *dass man für anderes keine Zeit hat.* Man höre zwar öfters davon, *dass ausländische Studierenden Probleme haben, also gemobbt werden,* aber selbst sei ihm nicht aufgefallen. Man höre davon nur über Dritte und ob da etwas dran sei, wisse man nicht. Manchmal habe er das Gefühl, *dass die Leute überempfindlich sind und dann bestimmte Sachen, die gar nicht so gemeint sind, oft überreagieren und sich gleich gemobbt fühlen, obwohl es gar nicht so sein soll.*

Es sei seiner Meinung nach gar nicht erforderlich, der interkulturellen Thematik, ein eigenes Fach zu widmen, so groß seien die interkulturellen Probleme ja gar nicht. Auch von außen sei das Thema bisher nicht in die VFH hineingetragen worden.

Und bei den Aufsteigern, die schon Polizeierfahrung hätten, sei ja auch bekannt, dass man in normalem Polizeidienst gerade in Frankfurt oder in Wiesbaden oder größeren Städten überwiegend Probleme mit ausländischen Mitbürgern habe, weil das auch dadurch komme, dass die mit Gewalt in einem Wohngebiet untergebracht sind und dort bald auftreten und überwiegend mit Ausländern zu tun haben. In dem interkulturellen Arbeitskreis könnten die Probleme angesprochen werden, das sei halt für alle gedacht, aber überwiegend gingen Ausländer hin, die ihre Probleme darlegen. Die Dozenten oder der Vorstand würden sich dann um die Lösung der Probleme kümmern.

Herr Ms Vorschlag zur Verbesserung des Verhältnisses zwischen Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund:

Man sollte vielleicht nicht so viel darüber sprechen, dann gibt es vielleicht das Problem nie mehr wieder.

Interview 11: Herr N

Nach der Realschule gemacht hat Herr N einen handwerklichen Beruf gelernt und anschließend die Ausbildung bei der Polizei gemacht. Er kam ins Kriminalamt und *irgendwann in diese Schule als Aufstiegsbeamter.*

Herr N hat nur positive Erfahrungen mit Ausländern gemacht. Er hat viele Freundschaften mit Ausländern, *ich habe irgendwie einen guten Draht zu denen.* Wenn man wie Herr J im Ausland ein Jahr selber gelebt habe, dann habe man eine andere Position, eine andere Einstellung. Man komme sogar mit vielen Verhaltensweisen der Deutschen nicht mehr zurecht und merke, dass man sich auf Menschen aus dem Ausland manchmal eher verlassen könne und schneller einen freundschaftlichen Kontakt zu ihnen finde.

Kommilitonen mit Migrationshintergrund fallen Herrn N nicht auf – abgesehen von den beiden Kommilitonen seiner Klasse. Da er seinen Freundeskreis außerhalb der Polizei suche, habe er auch an der VFH keinen Kontakt zu Migranten. Da er ein sehr kontaktfreudiger Mensch sei und sehr schnell mit Menschen ins Gespräch komme und keine Berührungsängste habe, könne er sich vorstellen, dass der eine oder andere auf ihn zukomme.

In den Lehrveranstaltungen werden seiner Erfahrung nach keine interkulturellen Themen gesondert behandelt bzw. gezielt bearbeitet. Es ginge ja hauptsächlich um die rechtliche Materie und da sei für so was kein Platz mehr. Auch sonst werde über interkulturelle Probleme im Rahmen der Lehrveranstaltungen nicht gesprochen. Da die ausländischen Studierenden vor allem in den einzelnen Studiengruppen schon integriert seien, sei das ja ein Beleg, dass sie nicht ausgeschlossen würden. Manchmal höre man von Kollegen den einen oder anderen Kommentar, ob die Polizei nicht vielleicht eine Berufsgruppe, ein Berufszweig sein solle, der ausschließlich einem Deutschen vorbehalten sein solle.

Interview 12: Herr I

Nach der mittleren Reife hat Herr I eine Ausbildung als Industriemechaniker angefangen, dann das Fachabitur nachgeholt, Zivildienst geleistet und die Meisterschule besucht und alles abgebrochen, um bei der Polizei anzufangen:

Ja, im Prinzip wollte ich immer schon zur Polizei, mit 16, das war eigentlich mein ursprünglicher Berufswunsch. Da sind aber damals die zwei Kollegen erschossen worden in der Stadtbahn, da war ich noch nicht so ganz entschlossen, na ja und über den Lauf der Zeit, über die Jahre hat sich das aber dann doch durchgesetzt, der Drang.

Während des Studiums oder auch schon vorher hat Herr I mit Problemen der multikulturellen Gesellschaft wenig zu tun bekommen. Da ein Großteil der Studierenden nicht darüber spreche, habe er auch keine Vorstellungen darüber, wie sich die Kommunikation in der VFH gestalten sollte.

...weil die Leute, die hier zusammenkommen, auch mit unterschiedlichen Hautfarben, das haben ein gemeinsames berufliches Ziel. Es gibt auch ein paar Leute, die sich damit beschäftigen, aber jetzt ganz gezielt im Gespräch da drauf zu lenken, das macht man eigentlich weniger.

Interkulturellen Probleme der polizeilichen Arbeit werden als Teilthemen des Unterrichts aufgegriffen, es geht ja immer um Vorurteile abzubauen, der ist jetzt z.B. schwarz und deswegen wird er kontrolliert...Das diene als Vorurteilsabbau. Und das werde auch in Lehrveranstaltungen angesprochen. Diese Thematik sollte man aber nicht gesondert behandeln, es sei ja Teil des Jobs. Speziell im Fach z.B. Soziologie werde darüber gesprochen. Das Thema komme immer mal zur Sprache, in welchem Fach auch immer:

wo sich über das Verhalten von Polizeibeamten mokiert wird, und dann ist die Frage warum ist das so oder wen betrifft das? Arbeitet ein, ich sage es jetzt mal ganz salopp, ein Deutscher anders wie ein Ausländer oder hat er einen anderen Umgang, das denke ich mal wird schon überall ein bisschen angesprochen.

Die interkulturelle Thematik wird allerdings nur nach Bedarf angesprochen. Auch von Außen kommen keine Impulse, bis auf eine Veranstaltung, an die sich Herr I erinnert:

Spontan würde mir jetzt einfallen sag ich mal, ein Vortrag über die Menschenrechtskonvention von Genf z.B., ja, aber das sehe ich jetzt nicht in direkter Verbindung.

Informationen, Hinweise über das Leben in kultureller Vielfalt in der Gesellschaft gibt es nicht. Da man ja schon ein paar Jahre im Berufsleben stehe, könne man von der eigenen Erfahrung profitieren. Ein gezieltes Angebot sei deshalb nicht nötig, zumal es einfach von der

Fülle her den ganzen Rahmen sprengt. Allerdings gäbe es doch gewisse Besonderheiten, die man in interkulturellen Begegnungen verarbeiten müsse:

Im Sportbereich unten in den Umkleiden in den Duschen war mal ein Fall, das muss ein türkischer Staatsangehöriger oder irgendwie ursprünglicher Türke gewesen sein, der sich halt nach dem Sport nicht geduscht hat. Das finde ich persönlich auch unangenehm, aber das ist bei den Deutschen auch nicht anders und das würde ich dem auch sagen, weil der danach im Unterricht sitzt und sage ich mal, transpiriert und sein Geruch abgibt.

In der Ausbildung sollten die interkulturellen Probleme *in einer guten Dosis mit eingebracht werden*. Sie sollten in den Lehrplan mit eingearbeitet werden, so dass die Dozenten es dann in ihren jeweiligen Fächern integrieren können:

...z.B. in Einsatzlehre. Man spricht von häuslicher Gewalt, um so einen Themenkomplex mal abzuhandeln, wie diese Lage gelöst wird, auf was da alles zu achten ist. Und im Zuge dessen, meine ich gilt es auch anzusprechen unterschiedliche Familien..., unterschiedliche Kulturkreise...

Ob so etwas anzusprechen sei, hänge von den Dozenten ab.

Interview 13: Frau L

Frau L ist auf dem Land groß geworden, es sei sehr schwierig gewesen, nach dem Abitur einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Ihre Mutter habe sie auf die Idee gebracht, eine Ausbildung bei der Polizei zu beginnen, weil vermehrt Frauen eingestellt würden. Sie sei *nicht so der typische Polizist oder die typische Polizistin, die das schon immer werden wollte*, aber sie fühle sich sehr wohl in dem Beruf. Seit einiger Zeit sei sie beim Landeskriminalamt in einer Spezialeinheit.

Interkulturelle Probleme vor Ort kennt Frau L durch ihre Arbeit an der Hessischen Gemeinschaftsunterkunft während der Zeit des Jugoslawienkriegs, da habe man mit verschiedenen Kulturen zu tun gehabt: *wobei, da gab es keine Reibungspunkte, weil man darf vieles einfach nicht so persönlich nehmen*. Privat habe sie zur Zeit ihrer Kindheit eine Reihe von freundschaftlichen Kontakten zu Migranten gehabt, seit sie bei der Polizei arbeite, habe sie den einen oder anderen Kollegen ausländischer Abstammung kennengelernt.

Man hört von Kollegen, dass es, ja auch Russlanddeutsche sind, oder türkischer Abstammung sind, das hat man ja wirklich schon sehr häufig mitbekommen. Ich denke halt, dass das auch immer mehr wird.

Die interkulturelle Thematik werde in Lehrveranstaltungen Soziologie und Politik aufgegriffen. Frau L ist aber skeptisch, ob diese Art des Lernens auf Dienst hinreichend vorbereite:

...z. B. spricht natürlich keiner davon, wenn ich als Frau einen Türken vernehme, dass der mich einfach nicht akzeptiert. Oder Vertrauenspersonen, die von der Polizei geführt werden, dass es da Kulturen gibt, die eine Frau einfach nicht akzeptieren und von einer Frau sich einfach nichts sagen lassen, sich also da nicht führen lassen, ich sag mal, gerade Vertrauenspersonen müssen ja streng geführt werden. Und da hat das auch gar nichts damit zu tun, dass ich deren Kultur nicht akzeptiere. Das ist eigentlich eher ein Problem, dass sie unsere Kultur nicht akzeptieren.

Für Kollegen aus anderen Kulturen sollte mehr Verständnis vorhanden sein: Alles was fremd sei, mache einem Angst, dass könne schon ein Problem sein, dass da vielleicht etwas gemacht werden müsste. Es gäbe allerdings auch keine irgendwie gearteten Hinweise auf multikulturelle Themen oder interkulturelle Probleme. Angesprochen auf ihre Rolle als Frau glaubt Frau L, dass sie es nicht schwerer habe als ihre Kollegen, allerdings auch nicht leichter. In der Ausbildung aber habe *sie immer so das Gefühl gehabt, dass die jungen Kollegen meinen, ne Frau bringt's nicht so im Dienst, die ja eigentlich genauso wenig Erfahrungen gemacht haben mit ...im Dienst wie ich halt auch, die sich aber so vorstellen könnten, dass es Frauen einfach nicht so bringen*. Mittlerweile aber habe der eine oder andere Kollege Erfahrungen damit gemacht, dass Frauen wie Männer gute oder weniger gute Kollegen sein könnten.

An der VFH sollte im Hinblick auf die interkulturellen Aspekte der polizeilichen Arbeit deshalb nichts zusätzlich getan werden, weil die Stundenpläne schon sehr voll seien:

Ich war vorher in einer Spezialeinheit und habe sehr viel Überstunden gemacht und habe zu Beginn des Studiums gesagt, so gut gings mir noch nie, ich habe einen geregelten Dienst. Mittlerweile muss ich sagen, dass ich abends bis spät teilweise sitze, um zu lernen oder Referate oder Hausarbeiten vorzubereiten und dass man für viele Sachen auch einfach zu ist. Ich sag mal so, ich wüsste nicht, wo man es unterbringen sollte. Auf der anderen Seite wüsste ich auch nicht, wie es gestaltet werden könnte, weil ich schon eigentlich auch der Meinung bin, dass man...dass es einfach die Praxis mit sich bringt, die Erfahrung einfach...

Interkulturelle Kompetenz sei etwas, das man am besten in der Praxis lerne und *am besten mit einem Kollegen an der Seite, der entsprechend aufgeschlossen ist...* Das Engstirnige komme sowieso mit den Jahren, das sollte man nicht gleich so in die Richtung drehen, eingenordet werden.

Interview 14: Herr P

Die Ausbildung als Polizist war für Herrn P in der engeren Auswahl gewesen. Während der Bundeswehrzeit habe er sich entschieden, zur Polizei zu gehen. Der Job habe ihn interessiert, was alles damit verbunden sei, die Aufgaben. Während seines Polizeidienstes bei der Autobahnpolizei habe er zahlreiche interkulturelle Erfahrungen sammeln können. Außer den Klassenkontakten zu den ausländischen Kollegen, habe er keine interkulturellen privaten Kontakte.

Migranten fielen seiner Meinung nach vor allem durch Äußerlichkeiten, eine andere Hautfarbe, eine andere Haarfarbe oder andere typische Gesichtszüge auf, *weniger am Verhalten. Weil da haben die sich doch schon eingereiht.*

Interkulturelle Themen werden vor allem im Politikunterricht, auch in Soziologie hätten sie am Rande solche Themen behandelt

Im Polizeirecht haben wir so Fälle, wo irgendwelche ausländische Straftäter eine Rolle spielen, wie man mit denen umgehen kann. Aber das ist dann nach dem Gesetz gerichtet, wie man mit denen vorgehen soll. Bezüglich jetzt Strafen so, hatten wir einen Fall, z.B. einer auf der Durchreise, was machen wir mit ihm, wenn er straffällig wird...Es werden Schwerpunkte gelegt, wenn man z.B. einen ausländischen Straftäter hat, der nicht hier wohnhaft ist, da muss man sich nach dem Gesetz richten und diesen andern auch abhandeln.

Die Differenzierungen müssten aufgrund der Gesetzesgrundlage vorgenommen werden. Es sei allerdings nicht von Nachteil, wenn man Informationen Sitten, Gebräuche, Gewohnheiten und Kommunikationsstile habe, d.h. unter welchen Voraussetzungen die Migranten aufgewachsen seien. In Lehrveranstaltungen sei das aber nicht vermittelt worden:

Es wäre zumindest teilweise interessant, mit Sicherheit, mal so was zu erfahren.

Besondere Unterstützung ausländischer Kollegen im Studium sei nicht nötig, weil diejenigen, die den Einstellungstest bestanden hätten keine besonderen Unterstützungen brauche. Seit Herr P Mitglied der Studiengruppe sei, habe er auch keine Impulse zu interkulturellen Themen von außen, etwa durch externe Referenten wahrgenommen.

Von sich aus würde er auch keinen Bedarf sehen. Es gäbe zwar diesen von der Politikdozentin gegründeten interkulturellen Arbeitskreis, da seien auch die zwei Kollegen dabei, *die machen halt so ein bisschen was.*

Herr P glaubt nicht, dass eine Verstärkung der interkulturellen Thematik während des Studiums so viel bringen würde: *Man muss das eigentlich selber erfahren, man muss selber damit umgehen, Erfahrung sammeln und dann bringt das viel mehr als wenn man jetzt hier theoretisch die Leute schult. Also es würde nicht schaden aber...*

Ein erster Schritt sei ja mit diesem interkulturellen Arbeitskreis schon gemacht, und wahrscheinlich *seien die Leute, die ausländischen Ursprungs sind, wohl eher da gefragt oder bzw. die interessiert das eher als, als unsereins. Aber das ist keine schlechte Sache.*

Interview 15: Herr W

Herrn Ws Onkel war auch schon bei der Polizei, deshalb gäbe es schon eine gewisse Tradition, weshalb sich Herr W für den Polizeidienst entschieden habe. Außerdem habe er sich immer schon für Recht und Gesetz einsetzen wollen. Zunächst habe er in einer Polizeistation, dann bei der Kriminalpolizei gearbeitet.

Mit interkulturellen Themen hat Herr W durch den Kontakt mit in der Ytadt stationierten amerikanischen Streitkräften Erfahrungen gemacht. Zudem gäbe es ja kaum noch eine größere Stadt, in der nicht auch andere Gruppierungen zuhause seien:

...und da hat man natürlich auch Erfahrungen mit Türken, mit, was weiß ich, Albanern, Jugoslawen...

Ein Erlebnis sei ihm noch besonders eindrücklich in Erinnerung:

Leider ein sehr negatives Erlebnis. Ich hab 1993 einen sehr schweren Dienstunfall erlitten, da wurde ich bei einer Personenkontrolle, da war ich, wir waren zu dritt, in der Fußgängerzone und wir sind von zwölf türkischen Mitbürgern angegriffen worden und ich wurde sehr schwer verletzt. (Pause) Das ist mir natürlich sehr in Erinnerung geblieben, verständlicherweise. Dreh- und Angelpunkt dieser Geschichte war wohl, dass eine Woche zuvor in der Gaststätte eines dieser Angreifer eine Kontrolle stattgefunden hat, da ging es um Betäubungsmittel, ja das war jetzt eigentlich mehr so `ne Retourkutsche von denen ...Einer hat sich dieser Kontrolle entziehen, können, der ist um die Ecke gelaufen in die Gaststätte und hat alle, die dort anwesend waren geholt, so nach dem Motto, da sind ein paar Polizisten, die scheinen allein zu sein, also nur zu dritt, „nur“, und da, denen zahlen wir es mal heim. Ja, das war schon hart.

Er habe aber auch positive Erfahrungen gemacht:

Also ich bin normalerweise im Kommissariat für Tötungsdelikte und da haben wir schon sehr oft aufmerksame ausländische Mitbürger gehabt, die Hinweise gegeben haben, die sehr kooperativ auch sind letzten Endes, Taxifahrer oder so. Man hat dann auch über die Jahre hinweg schon so seine Leute, die man immer mal fragen kann, hier weißt du was, hast du was gehört.

Aus solchen Kontakten sind allerdings keine freundschaftlichen Verbindungen entstanden. es habe sich auf das dienstliche beschränkt. Es sei auch schwer festzustellen, *sind die jetzt so freundlich weil man diesen Beruf innehat.* Es bleibe immer ein Restmisstrauen.

An der VHF seien Migranten aber kein Diskussionsthema. Es gäbe aber einen *interaktuellen Arbeitskreis*, da sei auch unsere türkische Mitstudentin hier, aber er habe da wenig Berührungspunkte mit gehabt. Interkulturelle Probleme würden in Lehrveranstaltungen aufgegriffen, und zwar in den Studienfächern Politik und Soziologie. In anderen Lehrveranstaltungen kein Platz mehr, das sei *alles so voll gepackt mit Stoff*.

Ich glaube nicht, dass das machbar wäre. Ich meine das Studium für die Aufstiegsbeamten, also für die Leute die aus dem Polizeidienst kommen, ist ja mittlerweile schon zwei Mal verkürzt worden und deswegen ist das halt alles sehr komprimiert und alles sehr voll gestopft, das wird man kaum kürzen können.

Es sei allerdings auch vollkommen ausreichend, was geboten werde, und sollten diese Migranten *sich irgendwie falsch verstanden, falsch behandelt fühlen, könnten die ja in diesen interaktuellen Kreis eintreten, das ist ja jedem offen.*

Vielleicht sollte man irgendwelche Kurse oder Seminare versuchsweise anbieten, die dann jedem freigestellt wären. Auch die zusätzlichen Angebote, etwa Klausurvorbereitungsseminare, die seien immer relativ dünn besucht, weil alles sehr vollgepfropft sei.

Interview 16: Herr H

Herr H hat sich auf Empfehlung seiner Mutter bei der Polizei beworben, so dass er wie die Jungfrau zum Kind gekommen sei. Mit interkulturellen Problemen ist er in seinem Polizeidienst in der Ermittlungsgruppe weniger in Berührung gekommen. Da er aber dienstlich zwei Monate im Ausland verbracht habe, habe er die interkulturelle Problematik am eigenen Leibe kennen gelernt:

...weil gerade dadurch man ja Unterschiede, sozusagen die fremde Mentalität kennen gelernt hat, weil wir täglich mit denen zusammen waren. Wir waren zwar eine Gruppe von deutschen Polizisten, aber man konnte doch schon die fremde Mentalität, vielleicht war es auch nur die fremde Polizeimentalität, kennen lernen.

Ausländische Kollegen erkenne man, weil sie von ihrem Äußeren nicht mitteleuropäisch sähen, aber er habe noch nichts mit ihnen zu tun gehabt, so dass er dazu nichts zu sagen könne.

Interkulturelle Themen würden in den Sozialwissenschaften aufgegriffen, in Soziologie oder auch in Ethik, in Psychologie und Politik aufgegriffen. In den normalen Rechtsfächern, da

spiele die Problematik aber keine Rolle. Man solle zwar den interkulturellen Hintergrund behandeln, er wolle sich aber nicht darauf festlegen:

...aber ... Hintergründe polizeilichen Handelns, die sollten schon behandelt werden, das wäre ein Aspekt, der auch mit dazu kommen muss beim polizeilichen Einschreiten, wenn man mit anderen Kulturen zu tun hat, dass man da andere Dinge beachten muss oder sollte als wenn man im normalen deutschen Umfeld agiert, oder dass da noch bestimmte Dinge dazu kommen, die man nicht gewohnt ist, die aber trotzdem dann wesentlich sind und die, wenn man sie beachtet, es einfacher machen.

Die Thematik sei durch Vorträge oder Veranstaltungen, die die Fachhochschule für die Studierenden anbietet, lediglich im Rahmen eines Seminartages hereingekommen:

Da war ein Treffen mit Kollegen aus der Schweiz, dann ist das auch hier im Rahmen des Studiums passiert an einem Seminartag, im Rahmen des Politikunterrichtes.

Fachhochschulübergreifend habe er aber noch nie so etwas erlebt. Da die Ausbildung sehr umfangreich sei, was angesprochen werde, *liege das an jedem einzelnen, ob er sich dafür interessiert und ob man zu Veranstaltungen sich freiwillig meldet.* Dann würden aber andere Bereiche im Rahmen des Studiums wieder abgeschwächt werden, und ein Grundstock werde ja in Ethik und Soziologie gelegt, auf den man aufbauen könne:

dann oder muss dann halt jeder sehen, okay, das interessiert mich, da will ich nochmal dann darüber hinaus mich weiterbilden.

5.3. Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse

Die beiden Studierenden mit Migrationshintergrund haben zu ihrer Herkunft eine deutlich unterschiedliche Position. Während sie bei Herrn Z zugunsten einer deutlich deutschen Identität nicht zu bemerken ist, spielt sie für Frau Y bei der Wahrnehmung interkultureller Probleme eine deutliche Rolle. Anders als ihre Kommilitonen ohne Migrationshintergrund sieht sie die besonderen Probleme, die sich aus der Migration ergeben.

Beide Studierenden gehen davon aus, dass im Studium ausreichend auf die interkulturelle Problematik eingegangen wird. Sie glauben auch nicht, dass zusätzliche Angebote auf ein großes Interesse stoßen würden. Allerdings vermisst Frau Y Begegnungen von Kommilitonen mit und ohne Migrationshintergrund im informellen Bereich des Studiums, in dem man sich füreinander öffnen könne.

Nahezu alle deutschen Studierenden haben Erfahrungen mit interkulturellen Problemen während ihres Dienstes machen können, einige davon sehr problematischer Art (Herr F und Herr W). Insgesamt allerdings scheint der interkulturelle Aspekt polizeilicher Arbeit in keinem der

Bereiche, in denen die Studierenden ihre Erfahrungen gesammelt haben, eine solche Rolle gespielt zu haben, dass sie eine gesonderte Behandlung im Studium für notwendig halten würden.

Da die Studierenden auch – außer zu ihren beiden Kommilitonen in der Studiengruppe – kaum private Kontakte zu Kollegen mit Migrationshintergrund haben und auch sonst kaum Vorstellungen davon besitzen, was anderes als die Hautfarbe ein wesentliches Merkmal von Andersartigkeit sein könnte, hat für sie Andersartigkeit bzw. Fremdheit im Erleben, Verhalten und Fühlen für den beruflichen Alltag nur in soweit eine Bedeutung, als diese Fremdheit nicht mit den Gesetzen kollidieren darf. Erst dann könnten die Probleme beginnen. Auf diese Fremdheit könne allerdings ein Studium an der VFH nicht wirklich vorbereiten. Einmal sei der theoretische Zugang in Lehrveranstaltungen ungeeignet, die unmittelbare Praxis (Frau L: *am besten mit einem Kollegen an der Seite, der entsprechend aufgeschlossen ist*) sei den interkulturellen Problemen weitaus angemessener. Zum anderen gäbe es so viele verschiedene Kulturen, wie solle man die alle in einem Studium vermitteln?

In nahezu allen Interviews wird sichtbar, dass es auf das kollegial korrekte Verhältnis ankommt (Herr P: *wenn der der deutschen Sprache mächtig ist und es ist ein vernünftiger Kerl*) und nicht darauf, interkulturellen Besonderheiten nach zu geben. Interessanterweise wird mehrmals die Situation ausländischer Kollegen bei der Polizei mit der von Frauen verglichen. Beide müssten sich hin und wieder mit deren Bemerkungen auseinandersetzen, die aber sicher nicht böswillig gemeint seien (Herr P, Frau L). Und wenn man sich da nicht sicher sei, könne man sich ja beschweren. Allerdings sei einem manchmal ein Mann an der Seite lieber als eine Frau (Herr P: *da ist mir ein Mann lieber, wenn er neben mir steht, aber das hat rein physische Gründe*).

Interessant ist die Wahrnehmung des Interkulturellen Arbeitskreises an der VFH durch deutsche Studierende (z.B. Herr X, Herr M, Herr P, Herr W): Das sei ja dafür gedacht, wenn sich jemand ausführlicher mit der interkulturellen Thematik befassen wolle, dort könnten die ausländischen Studierenden hingehen (Herr P: *...die ausländischen Ursprungs sind, wohl eher da gefragt oder bzw. die interessiert das eher als, als unsereins. Aber das ist keine schlechte Sache*).

Das Studium insgesamt wird als sehr „vollgepropft“ (Herr W, Frau L) erlebt, es lasse kaum Zeit für informelle Kontakte. Wer sich darüber hinaus weiterbilden wolle, könne das zwar gerne tun, es wird aber nicht für wahrscheinlich gehalten, dass es Kommilitonen gäbe, die noch Energien und Zeit für anderes hätten.

Als Wichtigstes werden mehrfach die rechtlichen Fächer angesehen, dort lerne man das, was man für seinen Polizeidienst wirklich brauche. Die Orientierung an Recht und Gesetz wird allgemein als die Wesentliche anerkannt (z.B. Herr X, Herr P, Herr J, Herr N). Andere Fächer seien dieser Thematik lediglich zugeordnet. Diese Haltung spielte auch bei einigen Berufsmotivationen eine gewisse Rolle.

So bleibt insgesamt der Eindruck einer sehr homogenen Antworttendenz, wie sie wohl auch in einer Polizeiorganisation nicht ungewöhnlich sein dürfte. Der Bezugspunkt könnte der des rechtlich korrekt handelnden, Beleidigungen gegenüber Migranten als nicht böswillig verstehenden und auf männliche Kameradschaft bedachten männlichen Beamten.

6. Gesamtzusammenfassung, Perspektiven und Empfehlungen

Fragt man Polizeibeamtinnen und –beamte, die schon einige Jahre Dienst versehen haben nach der Bedeutung interkultureller Aspekte, dann sind die Antworten ziemlich ernüchternd – vorausgesetzt man selbst hält die Beachtung dieser Aspekte durch eine demokratische Institution mit Dienstleistungscharakter für unabdingbar. Zwar würden im Politikunterricht manchmal solche Themen angesprochen, in anderen Fächern eigentlich weniger. Wie man mit ausländischen Straftätern umgehen müsse, dass sei nach dem Gesetz gerichtet. Man müsse zwar differenzieren, aber eben aufgrund der Gesetzeslage. Wenn es etwas zu besprechen gäbe, dann würden freiwillige interkulturelle Arbeitskreise angeboten, und sollten sich die Kollegen mit Migrationshintergrund irgendwie falsch verstanden oder behandelt fühlen, könnten die ja in diesen Kreis eintreten, solche Arbeitskreise stünden schließlich jedem offen.

Begründet wird diese Position mit den Studienanforderungen, die keine Zeit für interkulturelle Themen ließen: Das Studium sei ja mittlerweile schon zwei Mal verkürzt worden, und deswegen sei das halt alles sehr komprimiert und sehr voll gestopft. Das werde man kaum kürzen können. Außer in Fächern wie Soziologie und Politik werde eigentlich wenig darüber gesprochen. Das werde aber als vollkommen ausreichend empfunden.

Solchen Aussagen stehen die interkulturellen Herausforderungen an polizeiliche Professionalität, die sie von außen an die Polizei herangetragen werden, und die zunehmenden Einstellungen von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund gegenüber. Hinzu kommt, dass die Polizei wie zahlreiche andere gesellschaftliche Organisationen den Aspekt der Dienstleistung stärker als früher in den Vordergrund ihres Selbstbildes gestellt haben (vgl. die Leitbilddiskussionen). Vor allem aber im Zusammenhang mit verschiedenen fremdenfeindlichen Vorfällen, den so genannten Polizeiskandalen, ist immer wieder gefordert worden, dass sich die Polizeiorganisationen auf die neuen multikulturellen Verhältnisse einstellen müsse. Auf solche Anforderungen reagiert eine Organisation wie die Polizei nicht automatisch, und sie kann es vielleicht auch gar nicht aus eigener Kraft. Vielmehr bedurfte und bedarf es fördernder Impulse und Hilfestellungen von innen durch einzelne Mitglieder auf allen Ebenen der Organisation und von außen durch u.a. Migrantenorganisationen, Ausländerbeauftragte oder wissenschaftliche Forschungsvorhaben, die ihre innovative Energie aus der Kenntnis vergleichbarer Probleme in anderen gesellschaftlichen Bereichen und in anderen Ländern gewinnen.

Da die Entwicklung und Förderung flexibler Persönlichkeitseigenschaften innerhalb des Lernziels "soziale Kompetenz" als ein unverzichtbarer Bestandteil der polizeilichen Arbeit vor Ort angesehen wird, insbesondere bei interkulturellen Begegnungen, muss man sich mit dem Problem auseinandersetzen, ob innere Strukturen der polizeilichen Lernorganisation etwa in einem Studium an der VFH zu einem Training in Verhaltenskompetenz passen.

Die Rolle "Dozent" und der Ort "Klasse" sind nicht gerade herausragend gute Bedingungen, um solche Lernziele zu erreichen. Interkulturelle Lerninhalte, für die schulisches Lernen, d. h. ein Lernen in traditionellen Lehr- und Lernbeziehungen unproduktiv ist, und zwar nicht nur im Rahmen polizeilicher Aus- und Fortbildung, sondern generell, betreffen Eigenschaften und Fähigkeiten, deren Substanz nicht eindeutig und darüber hinaus ständigen Veränderungen unterworfen ist. Dazu gehören in erster Linie offene soziale Kommunikations- und Beziehungsprozesse. Sie unterliegen in der Interpretation der jeweiligen subjektiven Wahrnehmung der Interaktionspartner, und es bedarf - besonders in unstrukturierten Situationen wie etwa konflikthafter Begegnungen in der Öffentlichkeit - meist des Aushandelns gemeinsamer Beziehungswerte und Handlungsroutinen. Diese können sich zwar durchaus im gesetzlichen Rahmen bewegen, ungeübte polizeiliche Kommunikationspartner aber deutlich an den Rand der Verzweiflung bringen, besonders dann, wenn an den vorhandenen Gesprächsführungsstrategien schematisch festgehalten wird und diese in sehr engen Grenzen geführt werden.

Diese Probleme treten ganz besonders für die Erfahrungen mit interkultureller Andersartigkeit bzw. Fremdheit auf, also bei Begegnungen mit Migrantinnen und Migranten. Hier gibt es keinen oder einen nur sehr rudimentären Vorabkonsens über Kommunikations-, Interpretations- oder Verhaltensregeln. Das übergeordnete Ziel eines sozialen Lernens könnte man deshalb die "Erhöhung der Flexibilität, in komplexen Beziehungsprozessen prosozial zu agieren", nennen, wenn man den traditionellen Kontext einer Begegnung zwischen Polizeibeamten und "Fremden" voraussetzt, in dem der Fremde weniger vertrauenswürdig erscheint als der Einheimische, mit dem man immerhin reden kann.

Zu den Schwierigkeiten, sich gegenüber ungewohnten Situationen oder fremden Menschen zu verhalten, gehören nicht nur die Probleme mit Migranten. Vielmehr muss man davon ausgehen, dass sich eine Vertrautheit im Umgangsstil und in den Wertmaßstäben an denen der eigenen Gruppe der Polizeibeamten - in der Regel uniformierte und weiße deutsche Männer zwischen 20 und 40 Jahren - misst. Ob es sich um polizeiliche Arbeit mit Kindern und Frauen

als Opfern, um Menschen mit extrem abweichenden Gewohnheiten und Lebensstilen, etwa Punker oder um Schwarzafrikaner handelt - je weiter entfernt das Gegenüber vom Bild der eigenen Identität und der Versicherung dieser Identität in der Gruppe der Kollegen, desto problematischer kann sich die Kommunikation gestalten, desto größer können die Ängste in solchen Begegnungen werden. Nicht nur bei manchen Migranten sind Dolmetscher notwendig, sondern auch bei anderen Menschengruppen, deren "Sprache" man als Polizeibeamter nicht spricht. Ja selbst in der Gruppe der Gleichen kann es zu Situationen kommen, in denen man "die Welt nicht mehr versteht", in denen der Kollege zum Fremden wird.

Interkulturelle Sensibilität und Selbstreflexivität hat etwas mit Selbstvertrauen und Offenheit gegenüber Menschen überhaupt zu tun. Sie wird entscheidend beeinflusst durch den Charakter der Erwartungen die man an sein Gegenüber hat. Je enger die Verhaltenserwartungen sind, desto weniger kann man davon ausgehen, dass interkulturelle Begegnungen zu einem Dialog werden. Und je weniger jemand in der Lage ist, sich unter Seinesgleichen autonom zu verhalten, desto weniger wird er die Stärke aufbringen, sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen. Für die Lernziele im Hinblick auf Lehrgänge an einer Polizeischule bedeutet dies, dass es neben der speziellen Fähigkeit, sich mit Andersartigkeit produktiv auseinanderzusetzen, auch um die persönlichen Fähigkeiten des Handelns in sozialen Situationen allgemein und um die Fähigkeit der Selbst- und Mitbestimmung und um eine gewisse Transparenz hinsichtlich der Eigenwahrnehmung sozialer Probleme in der Polizeiorganisation geht.

Das gewisse Maß an Entscheidungsspielraum, das in nahezu jeder menschlichen Begegnungssituation möglich und zum allgemeinen Verständnis demokratischen Rechts durchaus kompatibel ist (z.B. Verhältnismäßigkeit der Mittel), passt nicht unbedingt in einen Lernzielkanon einer weit gehend homogenen Organisation.

Je größer eine Organisation ist, die sich systematisch mit Gefahren befasst, desto klarer müssen wohl auch Entscheidungsprozesse organisiert sein, desto eindeutiger muss eine einem Einsatz entsprechende Entscheidungsstruktur vorliegen. In komplexen Einsatzprozessen mit einem großen Gefahrenpotential besteht die Aufgabe darin, unter extremen Risikobedingungen ein hohes Maß an gebündelter Energie einzusetzen. Die Organisation ist deshalb darauf angewiesen, auf zuverlässige Strukturen und zuverlässige Personen zurückgreifen zu können. Nicht zufällig ist einer der immer noch geltenden Werte in traditionellen Männerorganisationen die "Kameradschaft".

Die Bedeutung der Polizeiführung

Die bisher in Deutschland unternommenen Anstrengungen, interkulturelle Kompetenz in Organisationen wie der Polizei hinein zu tragen, waren und sind begrenzt durch die politischen Verhältnisse. Es gibt immer noch keine klare Linie zu der Frage, ob Deutschland offiziell ein Einwanderungsland ist und welche Konsequenzen sich daraus ergeben. Der de-facto-Status hat nicht ausgereicht, die Polizeiführungen zu dem Engagement zu bewegen, das von fachlicher Seite im Sinne einer Anpassung der im Prinzip noch eher traditionellen Organisation an gesellschaftliche Entwicklungsprozesse für notwendig gehalten wird.

In Anbetracht der engen Beziehung zwischen Polizeiführung auf höchster Ebene und Politikern in Regierungspositionen ist stark in Zweifel zu ziehen, ob solche Forderungen dann einen Sinn machen, wenn sich weder auf Bundesebene ein von allen politischen Parteien geteiltes Konzept einer multikulturellen Gesellschaft abzeichnet, noch wenn auf Länderebene, auf der Polizeiorganisationen ja angesiedelt sind, eine entsprechende Übereinstimmung herzustellen ist. Die dazu notwendigen Voraussetzungen können in Kanada, einem verfassungsgemäß multikulturellem Land studiert werden. Dort wird die Problematik der Migration als ein Aspekt gesellschaftlicher Vielfalt thematisiert, mit der sich staatliche Organisationen wie die Polizei auf der Ebene gesetzlicher Regelungen ebenso auseinandersetzen müssen wie andere administrative Institutionen auch.

Das bedeutet, dass dort nicht eine Zusatzqualifikation gefordert ist, sondern dass sich die traditionellen Organisationen grundsätzlich auf die sich global verändernden Lebensverhältnisse einstellen müssen. Im Bereich der polizeilichen Aus- und Fortbildung wird diese Einstellung nicht nur als eine einmalige Schulungsaufgabe für einzelne Polizeibeamte, sondern als ein integraler Bestandteil von verhaltensorientierter Aus- und Fortbildung und einer generellen Haltung der Polizeiorganisation gegenüber der Bevölkerung verstanden.

Auch die Niederlande hielten in den letzten zehn Jahren immer wieder als Innovationsbeispiel für Lösungen der Migrationsprobleme – nicht nur in der polizeilichen Arbeit – her. Inzwischen ist aber auch dort Ernüchterung eingetreten. Das liegt nicht nur an den politischen Bewegungen, die es dort in den letzten Jahren gegeben hat, sondern auch daran, dass die zunächst viel versprechenden Modelle zur Training und Organisation nicht das halten konnten

was man sich von der Förderung interkultureller Kompetenzen versprochen hatte: Nach Jahren aktiven Suchens hunderter Initiativen von einzelnen Polizeibeamten ist vollkommen unklar, ob und wie sie tatsächlich wirken.

Nach dem heutigen Kenntnisstand zur Bedeutung und Wirkung interkultureller Trainingsprogramme kann man davon ausgehen, dass sie unter günstigen Bedingungen bei den Polizisten zu einer Steigerung ihrer Professionalität beigetragen haben, die den Programmen aufgeschlossen gegenüber standen und denen auf den verschiedenen Führungsebenen nicht nur der Zugang ermöglicht, sondern auch die Anwendungen ihrer Kenntnisse ermöglicht hat. Trainingsprogramme können im Einzelfall zu einer erheblichen Verbesserung und Vereinfachung polizeilichen Handelns in interkulturellen Kontexten beitragen. Insofern wäre die Vermittlung interkultureller Kompetenz eine durchaus nützliche Fähigkeit für Polizeibeamte, z.B. in Situationen, in denen sich „ausländische Mitbürger“ gutwillig, aber aus kulturellen Gründen nicht unbedingt transparent verhalten und dies durch entsprechende Kommunikationsfähigkeit des Beamten zu klären wäre.

Es steht außer Frage, dass man die Polizisten damit nicht erreichen oder professionalisieren kann, die einen starken inneren Widerstand gegen solche Lerninhalte haben, sei es dass sie besonders fremdenfeindlich oder rassistisch eingestellt sind, sei es, dass sie Aus- und Fortbildung grundsätzlich für Unfug halten.

Es liegt auf der Hand, dass im Anschluss an die Überlegungen zu den aktuellen politischen Rahmenbedingungen die Forderung, die Vermittlung „interkultureller Kompetenz“ in Aus- und Fortbildung der Polizeiorganisationen zu integrieren, neu überdacht werden sollte. Um es noch einmal aus der Perspektive von Beamten vor Ort zu beschreiben: Am besten könne man in der Praxis mit einem Kollegen an der Seite lernen, der entsprechend aufgeschlossen ist, der einen so ein bisschen an die Hand nehme und nicht so ein Typ sei, der sage, alle Ausländer seien Scheiße und die hätten ständig Dreck am Stecken. Das Engstirnige komme sowieso wahrscheinlich mit den Jahren, das sollte man nicht gleich in die Richtung drehen und eingependet werden. Man müsse eigentlich selber erfahren, wie man damit umgehen könne, Erfahrungen sammeln. Dann bräuchte das viel mehr, als wenn man jetzt theoretisch die Leute ein bisschen schule.

Am sinnvollsten erscheint – neben regulären Ausbildungsinhalten – eine Vermittlung des am Einzelfall orientierten kollegialen Beratungsmodells (vgl. z.B. Reddy 1997; Fallner/Grässlin 1990), die nicht im Sinne einer komplettierten Ausbildung die Beamten „ein für alle Mal“ zu Antirassismus und interkultureller Kompetenz zu befähigen verspricht, sondern die von Fall zu Fall die Reflexionskompetenz des Hier-und-Jetzt einer Begegnung im Auge hat. Dies ist am ehesten mit Modellen kollegialer Beratung zu erreichen. Die Erfahrung zeigt, dass letztere auf große Akzeptanz bei Polizisten stoßen. Sie helfen, nicht nur die Beziehungen der Polizei zu einzelnen Bürgern – unabhängig von ihrer Herkunft – zu verbessern, sie entlasten auch spürbar die kollegialen Verhältnisse (vgl. z.B. Meurer 1997).

Eine kollegiale Beratung oder Supervision sollte nicht auf die interkulturellen Fragestellungen beschränkt bleiben, sondern generell die Variation der polizeilichen Begegnungen begleiten können (sie wird auch für den ganz normalen Arbeitsalltag von vielen Beamten vermisst; vgl. Maier 1999). Wichtig ist nicht ein umfassendes Wissen über alle Facetten interkultureller Probleme und kultureller Eigenheiten aller Ethnien dieser Welt, sondern die Fähigkeit, für sich selbst heraus zu finden, was man für seinen beruflichen Alltag braucht und woher man es aus den eigenen Reihen bekommt.

Literatur:

- AmkA (Hrsg.): Polizei in einer multikulturellen Gesellschaft (NGO and Police Prejudice), Frankfurt (AmkA) o.J.
- Bovenkerk, Frank: Intercultural Training for police organizations in the Netherlands, in: Wolf Rainer Leenen (Ed.), Enhancing intercultural competence in police organizations, Münster 2002, S. 65-78
- Büttner, Christian/Wolf-Almanasreh, Rosi: Polizei und Migranten gegen Rassismus und Vorurteile. Trainingskonzepte und Trainingsmethoden für ein multikulturelles Europa, HSFK-Report 8/1999
- Büttner, Christian: Gewalt vermeiden in gesellschaftlichen Konflikten, Mainz 1989
- Christian Büttner/Berthold Meyer (Hrsg.): Integration durch Partizipation. "Ausländische Mitbürger" in demokratischen Gesellschaften, Frankfurt 2001
- Fallner, Heinrich /Grässlin, Hans-Martin: Kollegiale Beratung. Eine Systematik zur Reflexion des beruflichen Alltags, Hille 1990
- Harzig, Christiane: Die Position von Migrantinnen und Migranten in der (politischen) Kultur Kanadas, in: Christian Büttner/Berthold Meyer (Hrsg.): Integration durch Partizipation. "Ausländische Mitbürger" in demokratischen Gesellschaften, Frankfurt 2001, S. 196-218
- HSFK/HSM/HMIuS/HPS (Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung/Hessisches Sozialministerium/Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport/Hessische Polizeischule; Hrsg.): Demokratische Vielfalt in der polizeilichen Arbeit. Trainingsprogramm zum interkulturellen Lernen an der Hessischen Polizeischule (Wiesbaden), HSFK-Dokumentation, Dezember 2002
- Jaschke, Hans Gerd: Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt. Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft, Frankfurt 1997
- Kunisch, Werner K.: Evaluierung eines Fortbildungsprogramms für Trainer in Konfliktbehandlung und Krisenintervention bei der Polizei Baden-Württemberg, in: Karlhans Liebl/Thomas Ohlemacher (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung. Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim 2000, S. 184-192
- Leenen, Wolf Rainer (Ed.): Enhancing intercultural competence in police organizations, Münster 2002a
- Leenen, Wolf Rainer: Interkulturelle Kompetenz in der Polizei: Qualifizierungsstrategien, in: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 1/2002b, S. 97-120
- Maibach, Gerda: Polizisten und Gewalt. Innenansichten aus dem Polizeialltag, Reinbek 1996
- Maier, Kurt: Polizei und Sozialarbeit – ein (un)überbrückbarer Gegensatz? In: HPR 5/1999, S. 19-20
- Meurer, Michael: Ein Beratungsprozeß bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen, in: Organisationsberatung, Supervision, Clinical Management 1/1997, S. 65-74
- Obermann, Rita /Stüwe, Gerd: Polizei und Sozialarbeit. Ein unüberbrückbarer Gegensatz, in: Sozialmagazin 12/1998, S. 17-25
- Reddy, Michael: Mitarbeiter beraten: kollegiale Hilfe zur Selbsthilfe, Weinheim 1997
- Rosenzweig Armour, Monica: Gesellschaftliche Vielfalt und interkulturelle Kompetenz. Leitlinien für Training und Schulung in Organisationen, Frankfurt (HSFK) 2000