

.SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis



Stückler, Hans-Peter (2009):

Interkulturelle Qualifizierung der Polizei. Erfordernisse einer multikulturellen Gesellschaft

SIAC-Journal – Zeitschrift für
Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis
(1), 91-96.

doi: 10.7396/2009_1_H

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Stückler, Hans-Peter (2009). Interkulturelle Qualifizierung der Polizei. Erfordernisse einer multikulturellen Gesellschaft, SIAC-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (1), 91-96, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2009_1_H.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag NWV, 2009

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAC-Journals im Verlag NWV (<http://nwv.at>) erschienen.

Online publiziert: 3/2013

Erfordernisse einer multikulturellen Gesellschaft

Interkulturelle Qualifizierung der Polizei

Die österreichische Exekutive steht sowohl auf Grund demografischer Veränderungen als auch auf Grund eines verstärkten internationalen Engagements vor der Herausforderung, sich auf die Bedingungen und Erfordernisse einer multikulturellen Gesellschaft einzustellen. Insbesondere gilt es, die Frage zu beantworten, ob die derzeit im Zuge der Vorbereitung zur Entsendung von österreichischen Exekutivorganen zu Auslandseinsätzen im Bereich Interkulturelles Training angebotenen Inhalte, insbesondere die im Zuge des sog. „mission trainings“ im Feld durchgeführten Simulationen, taugliche Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung österreichischer Exekutivbeamter sind. Wenngleich die derzeitigen, im Zuge der Vorbereitung zur Entsendung von UN-Auslandseinsätzen angebotenen Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung (und hier insbesondere Durchführung von Simulationen als Trainingsmethode) österreichischer Exekutivbeamter für diesen Zweck als grundsätzlich tauglich bewertet werden können, so muss doch angemerkt werden, dass die Vermittlung interkultureller Kompetenzen – insbesondere für die Exekutive – ein besonders schwieriger und komplexer Vermittlungs- bzw. Lernprozess ist, welcher letztendlich nur durch das Schnüren eines entsprechenden interkulturellen Maßnahmenbündels erfolgreich abgeschlossen werden kann. Die wichtige Fähigkeit interkultureller Kompetenz kann auch im Bereich der Exekutive nur dann in ausreichendem Maße vermittelt werden, wenn die wissenschaftlichen Erkenntnisse, die praktischen Erfahrungen und die politischen Vorgaben aufgenommen und konsequent umgesetzt werden.



HANS-PETER STÜCKLER,
Mitarbeiter der Abteilung II/1/d,
Infrastruktursteuerung und
OKIT GD des B.M.I.

Sowohl national als auch international steht die Polizeiarbeit vor der Herausforderung, sich auf die Bedingungen und Erfordernisse einer multikulturellen Gesellschaft einzustellen. Als treibende Kräfte wirken hier vor allem demographische und politische Entwicklungen. Insbesondere Europa entwickelt sich auf Grund seiner geschichtlichen Entwicklung mehr und mehr in Richtung einer multikulturellen Gesellschaft. Die in diesem Zusammenhang stattfindende wirtschaftspolitisch motivierte Migration geht in der Regel einher mit politisch motivierten Migrations- und Flüchtlingsbewegungen und hat direkte und indirekte Auswirkungen auf die Exekutive. In diesem Zusammenhang ist es die Aufgabe der Polizei, auf fremdenfeindlich und/oder rassistisch motivierte Straftaten entsprechend repressiv zu reagieren. Die Polizei muss im Zusammenhang mit Amtshandlungen, die Migranten und Angehörige einer ethnischen Minderheit betreffen, ein ebenso faires und den Menschenrechten entsprechendes Einschreiten an den Tag legen, wie sie es auch gegenüber den Vertretern der Mehrheitsgesellschaft tagtäglich tut. Das Einschreiten gegenüber den Angehörigen einer Minderheit sollte dabei frei

von Vorurteilen sein und auf Basis eines generellen Kulturverständnisses erfolgen. Sowohl in ihrem (nationalen) Berufsalltag als auch insbesondere bei Auslandseinsätzen sind Exekutivbeamte auf Grund der stattfindenden Transformation von einer mono-ethnischen in Richtung einer multi-ethnischen Gesellschaft mit einer Vielzahl interkultureller Problemstellungen konfrontiert.¹ Dieser Transformationsprozess muss sich allerdings auch innerhalb der Exekutive in den Bereichen Personal, Ethos und Problemlösungskompetenz entsprechend widerspiegeln.² Auch wenn bereits gewisse Fortschritte diesbezüglich erkennbar sind, so besteht insbesondere im Bereich der interkulturellen Qualifizierung doch nach wie vor Handlungsbedarf.

Interkulturelle Situationen sind dabei im Polizeialltag jene sozialen Interaktionen, in welchen das Verhalten bzw. die Erwartungshaltung und Werte einer Person (hier: des Exekutivbeamten) auf die unbekanntere Erwartungshaltung bzw. Werte einer Person mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund treffen.

Darüber hinaus verfügt auch die Polizei selbst als Organisation über eine eigene Kultur, eigene Anschauungen und Verhaltensregeln.³

Aber auch diese Kultur ist dabei eingebettet in und beeinflusst von der übergeordneten nationalen Kultur und kann daher nicht völlig losgelöst davon betrachtet werden. Die besondere Relevanz dieses Themas ist dabei vor dem Hintergrund eines Positionierungsproblems der Polizei in der heutigen Gesellschaft zu sehen. Als „Monopolagentur des gesellschaftlichen Fremdzwangs“⁴ kommt ihr eine zentrale Rolle bei der Regulierung gesellschaftlicher Konflikte zu. Jedoch gerät die Polizei als Repräsentant des Staates bzw. einer

übergeordneten Institution wie den Vereinten Nationen im Rahmen einer sog. Adressatenverschiebung leicht in das Zentrum ungelöster politischer Konflikte.⁵ Die entscheidende Herausforderung angesichts der zunehmenden Aufgabenstellungen mit kulturellem Hintergrund besteht unter anderem darin, strategische und praktische Ansatzpunkte für Veränderungen zu finden, die zu einer besseren berufskulturellen Positionierung in einer multikulturellen Gesellschaft beitragen.⁶

Öffentliche Einrichtungen, wie zum Beispiel die Polizei, tragen in diesem Zusammenhang insofern eine besondere Verantwortung, als es auch ihre Aufgabe ist, auf rassistische und fremdenfeindliche Akte entsprechend zu reagieren und dafür Sorge zu tragen haben, dass solche Vorfälle gar nicht erst auftreten. Darüber hinaus muss seitens der Exekutive auch sichergestellt werden, dass eine Gleichbehandlung von Inländern, Migranten und Angehörigen von ethnischen Minderheiten gewährleistet ist (unter Migranten versteht man in diesem Zusammenhang nach Oakley „[...] all resident ethnic or racial groups of immigrant origin, including refugee groups“⁷). Es muss gewährleistet sein, dass diese Gleichbehandlung nicht durch Vorurteile oder Ethnozentrismus womöglich gefährdet ist und der Level an Verständnis für Angehörige der Minderheit gleich groß ist wie für jene der Mehrheit der Bevölkerung. Herausforderungen also, denen sich nicht nur die österreichische Polizei, sondern alle Polizeikorps auf Grund der bereits in Gang befindlichen Transformation Europas von einer mono-ethnischen hin in eine multi-ethnische Gesellschaft stellen müssen.

Diese Aufgabenstellungen können nur durch eine entsprechende Qualifizierung der Polizei gelöst werden, wobei schon aus Gründen der Eigensicherung praktischen Lösungsansätzen der Vorzug gegenüber

allgemeinen wissenschaftlichen Theorien zu geben ist. Wie in jeder Organisation spielt dabei auch im Bereich der Polizei das Training eine wesentliche Rolle bei der Erlangung des für das Einschreiten notwendigen interkulturellen Wissens. Österreich und das BM.I im Speziellen engagiert sich im Rahmen diverser UN-Mandate besonders im Bereich „Civilian Police“ (kurz: CivPol) und verfolgt dabei im Zuge der Qualifizierungs- und Fortbildungsprogramme eine Trainingsphilosophie, die sowohl eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung in Form von Rollenspielen bzw. Simulationen zur interkulturellen Sensibilisierung vorsieht. Durch diese interkulturelle Sensibilisierung sollen dabei letztendlich Fähigkeiten vermittelt werden, die eine entsprechende Anpassungsfähigkeit an fremdkulturelle Umwelten, sachgerechte Entscheidungen und ein effektives Handeln im Umgang mit fremdkulturell geprägten Interaktionspartnern ermöglichen.⁸

Das Ziel eines interkulturellen Trainings im Zusammenhang mit der interkulturellen Qualifizierung von Polizisten im Zuge der Vorbereitung auf einen UN-Einsatz ist also in diesem Kontext auch die Entwicklung eines Konfliktverständnisses und in weiterer Folge die Entwicklung von Konfliktbewältigungsstrategien. Insbesondere das Problem der Missverständnisse als Inbegriff für eine Gruppe von angrenzenden Phänomenen wie Fehlinterpretationen, Fehltritte, Nichtverstehen bzw. Missverstehen gilt es im Zuge der Vorbereitung auf einen UN-Auslandseinsatz durch das (Er-)Lernen von Kultur entsprechend zu neutralisieren, um somit letztendlich das übertragene Mandat ohne unnötige interkulturelle Reibungsverluste erfüllen zu können. Lernen bzw. Erlernen geht in diesem Zusammenhang einher mit Verstehen, was stark vereinfacht und verkürzt bedeutet, dass ein Mensch in der Lage ist, etwas

Neues, das ihm in seiner Welt begegnet, in bereits vorhandene und bekannte Strukturen sinnvoll einzufügen.⁹ Betrachtet man Lernen als einen „Prozess, durch den ein Organismus sein Verhalten als Resultat von Erfahrungen ändert“¹⁰, so gilt es in erster Linie Erfahrungen in folgenden Bereichen zu vermitteln:

- Erfahrung der eigenen Kulturstandards,
- Erfahrung fremdkultureller Standards,
- Erfahrung der erfolgreichen Bewältigung kultureller Überschneidungssituationen.

Im Lichte effektiver polizeilicher Konfliktbewältigung ist es daher unbedingt erforderlich, ein Trainingsdesign zu wählen, welches sowohl auf die Personen- als auch auf die Interaktions- und Strukturebene entsprechend eingeht. Gemäß der Typologie interkulturellen Trainings eignet sich im Bereich des sogenannten kulturübergreifend interaktionsorientierten Trainings insbesondere die Simulation als taugliches Mittel zur interkulturellen Sensibilisierung. Wenngleich unter Umständen die Gefahr besteht, auf Grund ihrer fiktiven Ausgangssituation von den Teilnehmern nicht ernst genommen zu werden, so wird gerade bei gemischten Gruppen mit dieser Methodik Interkulturalität erfahrbar gemacht.¹¹ Simulationen sind insbesondere im Bereich der Erwachsenen- und -fortbildung auf Grund ihres Intensitätsgrades eine ausgesprochen effektive Art und Weise, um relativ schnell zum gewünschten Aus- und Fortbildungserfolg zu kommen. „Learning through experience“¹² ist dabei eines der zentralen Elemente dieser in der Praxis bereits vielfach erfolgreich angewandten Methodik. Aus Sicht der Anwender ist speziell die Möglichkeit, dass im Zuge einer Simulation die (mögliche) Zukunft in die Gegenwart transferierbar und in weiterer Folge auch entsprechend manipulierbar ist, einer der größten Vorteile dieser Trainingsmethode.

Zusätzlich stimulieren Simulationen die Teilnehmer auch zu einer kritischen Auseinandersetzung hinsichtlich der möglichen, intuitiv entwickelten Handlungsalternativen und ihrer unter Umständen unvorhersehbaren und vor allem unplanbaren Folgen.

Aktuell lassen sich im Bereich interkulturelle Trainings sowohl in der Fachliteratur als auch in der Praxis folgende Entwicklungstendenzen¹³ erkennen: Die einzelnen Trainingstypen und -techniken werden kaum mehr in Reinform angewandt, sondern vermehrt miteinander zu komplexen Trainingsdesigns verknüpft. Oftmals wird in Ermangelung einer entsprechenden Vorlaufzeit auch dazu übergegangen, erst vor Ort mit den Betroffenen unter Heranziehung außenstehender interkultureller Berater interkulturelle Probleme aufzuarbeiten bzw. zu lösen. Ein weiterer Trend geht hin in Richtung des Anbietens von interkulturellen Lernanreizen im Rahmen eines entsprechend strukturierten Freizeitangebotes, welches von den Teilnehmern ohne große zeitraubende Organisation wahrgenommen werden kann.¹⁴ Auch der Begriff „kulturelle Synergie“ gewinnt insofern zunehmend an Bedeutung, als man sich durch das verstärkte Zusammenfügen unterschiedlich ausgeprägter Elemente ein Gesamtergebnis erwartet, das dann qualitativ höherwertig ist als jedes Einzelelement oder die Summe der Elemente.¹⁵ Im Behördenbereich und hier insbesondere im Bereich des BM.I hat sich die Zusammenarbeit mit externen Institutionen (z.B. mit der Anti-Defamation League) als zukunftsweisendes Konzept zur interkulturellen Sensibilisierung von Exekutivbeamten herausgestellt.¹⁶ Besonderes Augenmerk sollte dabei aber auf Grund der bisherigen Erfahrungswerte nach wie vor auf Trainings zur Steigerung der Kommunikationsfähigkeiten von Polizisten – sowohl im

interpersonellen als auch im gruppenübergreifenden Bereich – gelegt werden. Polizisten sollen nach Absolvierung eines entsprechenden Trainings insbesondere zu einem sog. „code switch“ fähig sein, d.h. sie müssen in der Lage sein, die (interkulturellen) Zeichen richtig einzuschätzen und zu deuten, um interkulturelle Konflikte erfolgreich zu bewältigen.¹⁷

Das durch den Einsatz von Simulationen unterstützte interkulturelle „in service Training“ des BM.I kann durchaus als ein wichtiger (erster) Schritt in die richtige Richtung bezeichnet werden.

Die im Zuge einer entsprechenden quantitativen Umfrage¹⁸ gewonnenen Daten können dahingehend gedeutet werden, dass wenngleich das derzeitige, im Rahmen der Vorbereitung auf einen UN-Auslandseinsatz, vorhandene interkulturelle Qualifizierungsangebot zwar grundsätzlich ausreichend und tauglich ist, sehr wohl noch entsprechendes Optimierungspotential vorhanden ist. Verbesserungspotential besteht jedoch zusammengefasst neben der generellen fremdsprachlichen Qualifizierung insbesondere sowohl in der länderspezifischen interkulturellen Vorbereitung als auch im Umfang bzw. Ausmaß der unterstützenden Einbeziehung externer Experten. Des Weiteren wäre es in Zukunft generell erstrebenswert die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der Exekutive zu erhöhen. Neben den durch die besonderen sprachlichen und interkulturellen Kenntnisse zu erwartenden Vorteilen beim Einschreiten könnten dadurch zukünftig auch mögliche Hemmschwellen von Migranten beim Kontakt mit der Polizei reduziert werden.

FAZIT

Interkulturelle Kommunikation ist also ein durchaus schwieriges Unterfangen. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Polizisten im Rahmen eines nationalen/internationalen Einsatzes auf Menschen mit verschiedenartigen Weltansichten, Normen, Wertorientierungen, Einstellungen und Vorstellungen treffen. Nicht selten gehen solche Kontakte einher mit Missverständnissen, Fehlinterpretationen und Kommunikationsbarrieren. Auch die quantitative Zunahme interkultureller Kontakte – sowohl im Inland als auch in Zusammenhang mit der verstärkten Teilnahme an Auslandseinsätzen – ging nicht automatisch mit einer qualitativen Verbesserung einher. Im Gegenteil, fallweise kam es dadurch sogar noch zu einer Verstärkung von Stereotypen und Vorurteilen. Gerade für die Polizei als Inhaber des Gewaltmonopols erwächst daraus jedoch die Aufgabe, ja sogar die Pflicht, sich um eine bessere interkulturelle Qualifizierung zu bemühen. Interkulturelle Trainingsprogramme spielen bei der Bewältigung dieser Herausforderung eine ganz wesentliche Rolle. Durch den Einsatz von Simulationen in der allgemeinen und fachspezifischen (hier: exekutiven) interkulturellen Fortbildung wird besonders stark die praktische Umsetzung des in der Theorie Erlernten berücksichtigt und gefördert. Die Teilnehmer erfahren im Zuge einer Simulation unmittelbar, welche positiven oder negativen Reaktionen ihre kulturspezifischen Handlungsmuster auslösen bzw. wie sie selbst auf ihnen fremde Muster reagieren.

Wenngleich die derzeitigen angebotenen Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung österreichischer Exekutivbeamter als grundsätzlich tauglich bewertet werden können, so muss doch angemerkt werden, dass die Vermittlung interkultureller Kompetenzen insbesondere für die Exekutive ein besonders schwieriger und komplexer

Vermittlungs- bzw. Lernprozess ist. Es würde sich voraussichtlich als sinnvoll erweisen, zukünftig Simulationen zur interkulturellen Qualifizierung insbesondere im Bereich der Exekutive zu integrieren, mit einer gewissen Systematik zu hinterlegen und natürlich in weiterer Folge auch entsprechend zu evaluieren. Dabei sollte allerdings nicht wie bisher die reine Wissensvermittlung im Vordergrund stehen, vielmehr sollten zukünftig die praktischen Elemente entsprechend forciert werden. Hinsichtlich des Themenbereiches interkulturelle Kommunikation können interkulturelle Simulationen aus Sicht des Verfassers zwar sensibilisierend wirken; keinesfalls können sie aber entsprechende Fremdsprachenkenntnisse kompensieren – hier wäre also der Hebel weit früher, nach Möglichkeit schon im Rahmen der regulären schulischen Ausbildung anzusetzen. Simulation als kulturübergreifendes und interaktionsorientiertes Instrument zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz eines Individuums ist zwar ein durchaus taugliches Mittel, sollte aber nach Möglichkeit nicht isoliert, sondern immer im Kontext mit informationsorientierten Formen des interkulturellen Trainings kombiniert werden.

Darüber hinaus wäre es für eine Großorganisation wie die Polizei wünschenswert, wenn diesbezügliche Strategien zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz/Qualifikation ihrer Mitarbeiter und die damit einhergehenden Veränderungen nicht primär top down, sondern vielmehr im Zuge eines Gegenstromverfahrens entwickelt werden würden. Aber auch auf politischer Ebene müssen grundlegende Weichenstellungen für eine interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung vorgenommen werden, um so den sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus exekutiver Sicht dringend notwendigen interkulturellen Entwicklungsprozess entspre-

chend zu beschleunigen. Die wichtige Fähigkeit interkultureller Kompetenz kann auch im Bereich der Exekutive nur dann in ausreichendem Maße vermittelt werden,

wenn die wissenschaftlichen Erkenntnisse, die praktischen Erfahrungen und die politischen Vorgaben aufgenommen und konsequent umgesetzt werden.

¹ Vgl. Leenen et al. 2005, 7.

² Vgl. Oakley 1996, 15 f; Leenen et al. 2005, 337 ff.

³ Vgl. o.V. 2007b.

⁴ Heuer 2000, 39.

⁵ Vgl. Leenen et al. 2005, 8 ff.

⁶ Ibid.

⁷ Oakley 1996, 13.

⁸ Vgl. Losche 2000, 87.

⁹ Vgl. Maletzke 1996, 35.

¹⁰ Losche 2000, 35.

¹¹ Vgl. Bolton/Ehrhardt 2003, 378.

¹² Fowler/Mumford 1995, 87 f.

¹³ Vgl. Götz 2000, 35.

¹⁴ Otten 1994, 229.

¹⁵ Vgl. Donec 2002, 57.

¹⁶ Vgl. o.V. 2007a.

¹⁷ Vgl. Hajek et al. 2006, 177.

¹⁸ <http://survey.2ask.de/4a0e66ca8223149a/survey.html> (23. Jänner bis 23. Februar 2008).

Quellenangaben

Bolton, J./Ehrhardt, C. (2003). *Interkulturelle Kommunikation. Texte und Übungen zum interkulturellen Handeln*, Sternenfels.

Donec, P. (2002). *Grundzüge einer allgemeinen Theorie der interkulturellen Kommunikation*, in: Koller, G. (Hg.) *Ukrainische Beiträge zur Germanistik*, Band 3, Aachen.

Fowler, S./Mumford, M. G. (1995). *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods*, Vol. 1, Yarmouth.

Götz, K. (2000). *Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training*, in: Götz, K. (Hg.) *Management-*

konzepte, Band 8, München.

Hajek, C. et al. (2006). *Communicative Dynamics of Police-Civilian Encounters: South African and American Interethnic Data*, *Journal of Intercultural Communication Research* (35/3), 161–182.

Heuer, H.-J. (2000). *Polizei und Fremde – Interaktionen, Konflikte und Gewaltmuster*, *iza – Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit* (1), 39–45.

Leenen, W. R./Grosch, H./Groß, A. (2005). *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*, Münster.

Losche, H. (2000). *Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen*, Augsburg.

Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle Kommunikation: Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*, Opladen.

Oakley, R. (1996). *Police training concerning migrants and ethnic relations. Practical guidelines*, Strasbourg.

Otten, H. (1994). *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis. Ein Handbuch für Jugendarbeit und Weiterbildung*, in: Treuheit, W. (Hg.) *Schriften des Instituts für angewandte Kommunikationsforschung*, Band 5, Opladen.

o.V. (2007a): *Anti-Bias Training*, bezogen unter: http://www.adl.org/learn/learn_main_training/anti_bias_training.asp, Zugriff am 03.08.2007.

o.V. (2007b): *Intercultural Human Resource Management for Police Cooperation in Europe*, bezogen unter: <http://www.ncjrs.gov/policing/inter103.htm>, Zugriff am 03.08.2007.