

Journal

für Konflikt- und Gewaltforschung
Journal of Conflict and Violence Research

Band 6 · Heft 1 · 2004 · S. 70-96

Beate Küpper
Andreas Zick

Interkulturelle Kompetenz im Polizei- alltag – Evaluation eines Trainings

Intercultural Competence in the Police' daily routine - Evaluation of a Training

Abstract

An evaluation of an intercultural training event for police officers. The training event was developed by the University of Applied Sciences in Cologne with the aim of teaching the competence to successfully shape intercultural interactions. The authors were commissioned to evaluate the training with a minimal budget and without interfering in the training. Three evaluation units were conducted. First, we evaluated debriefing sessions concerning the expectations and experiences. Second, we asked two hundred former participants about the relevance of intercultural competence and about how successfully it had been taught. Third, a new form of evaluation was implemented. Participants of the training event and two control groups watched a film with a typical everyday situation and were asked about their interpretation of the situation. All three units showed an improvement of intercultural competences. However, the problem of turning general cultural competence into daily routine seems to remain.

Lizenz

Dieser Artikel wird vom Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld mit Genehmigung der Autorin/des Autors veröffentlicht. Er steht unter einer Creative-Commons-Attribution-No-Derivative-Works-Lizenz (CC-by-nd). Es gilt der Lizenztext unter <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/de/legalcode>.

Interkulturelle Kompetenz im Polizeialltag – Evaluation eines Trainings

1. Die Notwendigkeit von interkultureller Kompetenz im Polizeialltag

Laut Statistik des Bundeskriminalamtes waren fast 26% der von der Polizei ermittelten Tatverdächtigen im Jahr 2000 nicht-deutscher Staatsangehörigkeit. Aus Sicht der Polizei verweist dieser Befund unabhängig von den Erklärungen für diese Schieflage¹ darauf, dass der Alltag vieler Polizisten von der Begegnung mit Menschen nicht-deutscher Herkunft bestimmt ist. Viele dieser Begegnungen können belastend und konfliktreich sein, weil es zu interkulturellen Missverständnissen kommt. Zudem rückten zahlreiche Diskriminierungsfälle vor dem Hintergrund der hitzig geführten Zuwanderungsdebatte und der gewalttätigen Übergriffe auf Ausländer in den 90er Jahren ins Licht der Öffentlichkeit und verschafften der Polizei kein gutes Image (vgl. Jaschke 1998). Die jüngste Dokumentation von Polizeiübergriffen auf Ausländer hält das Bild aufrecht (Aktioncourage 2004). Eine Untersuchung von Hamburger Polizeiwachen, durchgeführt vom Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (Backes et al. 1997), hebt die Eskalation von Alltagssituationen hervor. Bedingt durch den Einsatz ist der Ausschnitt von Erfahrungen, die die Polizisten mit interkulturellen Situationen sammeln können, begrenzt, was zu entsprechend einseitiger Wahrnehmung und Interpretationen solcher Situationen führt. Dies begünstigt ebenso wie der Stresscharakter der Situation Gewalttätigkeiten (vgl. Bornwasser/Eckert 1995). Mangelnde Kompetenz im Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen, Wissens- und Sprachdefizite werden für Eskalationen verantwortlich gemacht. Der Erwerb bzw. die Verbesserung von interkulturellen Kompetenzen ist also im Sinne aller Beteiligten dringend geboten.

¹ Das BKA verweist u. a. auf die Besonderheit der Straftaten und die strukturelle Zusammensetzung der betroffenen Personengruppe (<http://www.bka.de/pks/pks2000/index2.html>).

Die Polizei begrüßt Anregungen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen, verfügt selbst aber nur über begrenzte Möglichkeiten, so dass sie z. T. auf externe Kompetenztrainings zurückgreifen muss. Externe Trainings sind verführerisch, weil sich so zwar Handlungsfähigkeit, Offenheit und Innovation demonstrieren lassen, gleichzeitig damit aber der Blick auf polizeiinterne Strukturen und die Haltung gegenüber Tatverdächtigen oder Involvierten vermieden und Verantwortung zurückgewiesen wird. Leider beschränken sich externe Angebote oft auf einmalige Trainings und haben nicht selten ein Akzeptanzproblem. Externe Fortbildungen stehen damit unter Erfolgsdruck bei erschwerten Bedingungen – sie sind gewollt und nicht gewollt zugleich.

Der vorliegende Beitrag stellt die Evaluation eines externen interkulturellen Trainings bei der Polizei NRW vor. Ziel des Trainings ist es, interkulturelle Kompetenzen von Polizeibeamten zu verbessern. Das Training wurde vom Forschungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenz“ der Fachhochschule Köln (Prof. Rainer Leenen) in Kooperation mit Polizisten des Wach- und Wechseldienstes des Polizeipräsidiums Bonn und Trainern der integrierten Fortbildung des Polizeipräsidiums Köln für interkulturelle Fortbildungsangebote entwickelt und von Trainern der Fachhochschule Köln durchgeführt. Die externe Evaluation hatte das Ziel, die Wirkung des Trainings zu analysieren. Das Training wurde als Forschungsprojekt ebenso wie die Evaluation von der Volkswagen-Stiftung gefördert.

2. Interkulturelle Trainings und ihre Evaluation

Interkulturelle Trainings zielen in der Regel – mal mehr, mal weniger theoriegestützt – auf die direkte Bewusstmachung von Unterschieden und Vorurteilen zwischen Gruppen (Kulturen, Ethnien etc.) ab, thematisieren die ethnische Identität, die Einstellungen gegenüber Gruppen und üben Fähigkeiten (z. B. Kommunikation) ein, um interkulturelle Begegnungen zu verbessern. Zumeist setzen sie auf eine Mischung aus Wissensvermittlung und kreativ-experimentellem Umgang mit dem Thema (vgl. Landis/Baghat 1996; Stephan/White-Stephan 2001; für den Bereich Polizei siehe Beutter/Stephenson 2000).

Bislang haben nur relativ wenige Studien den Erfolg dieser Programme systematisch überprüft und kommen zu widersprüchlichen Befunden. So macht die Evaluation eines Cultural-Awareness-Trainings mit britischen Polizeirekruten und Supervisoren deutlich, dass sich nach dem Training zwar die Angst in sozialen Situationen reduziert und die Bindung an die Polizei erhöht, die Beamten selbst jedoch das Bewusstsein über die ethnische Zugehörigkeit als weitgehend unwichtige Kompetenz für ihren Polizeialltag einschätzen (Bull/Horncastle 1988). Eine ebenfalls extern durchgeführte Evaluation eines Trainings mit jungen, in der Mehrzahl weißen Polizeibeamten in Queensland/Australien zeigt hingegen, dass sich die Beziehungen und Einstellungen der Polizisten gegenüber den Mitgliedern einer Aboriginal-Community verbessern (Wilkinson/Fogarty/ Melville 1996).

Es kann nicht entschieden werden, inwieweit diese Trainings ihre Ziele erreichen bzw. überhaupt Effekte erzielen. Wenn, dann scheinen Diversity- und Awareness-Trainings eher kurzfristige Erfolge zu haben (Küpper/Zick 2004; Hill/Augoustinos 2001). Erschwerend kommt hinzu, dass viele kommerzielle Trainingsanbieter externe Evaluatoren, die ihr Training kritisch unter die Lupe nehmen und Schwachstellen aufdecken könnten, bedrohlich finden, und dementsprechend eine interne Evaluation vorziehen, die zudem Geld spart (Zick 2001). Die hier vorgestellte Evaluation ist daher eine seltene Gelegenheit, im Rahmen eines Forschungsprojekts ein wissenschaftlich entwickeltes und ohne kommerzielles Interesse durchgeführtes Training zu untersuchen.

3. Das Kölner Training

Das Kölner Training wurde als Forschungsprojekt zu den „Möglichkeiten und Grenzen interkultureller Kompetenzentwicklung in Polizei und Strafvollzug“ entwickelt (Leenen/Groß/Grosch 2002). Interkulturelle Kompetenz wird von den Trainingsentwicklern als „Fähigkeit, mit kulturell Fremden Interaktionsprozesse erfolgreich gestalten zu können“ definiert, und als „besondere Qualifikation bei der Erfüllung bestimmter beruflicher Anforderungen“ verstanden (Grosch/Leenen/Groß 2003). Das Training besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Modulen. Das *Basismodul* „Training zur in-

terkulturellen Sensibilisierung“ zielt auf die Entwicklung der Kulturbewusstheit. Die Polizisten, die in der Regel als Streifenbeamte mit Personen aus unterschiedlichen Kulturen zu tun haben, sollen ein allgemeines Verständnis der Bedeutung von Kultur für die soziale Wahrnehmung und das fremde wie eigene Verhalten in interkulturellen Situationen erwerben. Zudem sollen sie Grundkompetenzen im Umgang mit kulturellen Unterschieden erlernen, wie ein kulturberücksichtigendes Beobachten und eine reflektierte Bewertung der Handlung und der Handelnden. Während des zwei- bis dreitägigen Trainings werden Kurzvorträge über Kultur, interkulturelle Irritationen, Prägungen und Kommunikation gehalten und Gruppenarbeiten zu den interkulturellen Begegnungen und Konflikten im Polizeialltag durchgeführt; es finden Simulationen statt (z. B. BARNGA-Spiel²) und es werden Filme über den Polizeialltag diskutiert. Im anschließenden dreitägigen *Aufbaumodul* „Türkei“ („Deutsche Polizei und türkische Migranten/innen“) wird das Wissen durch die Auseinandersetzung mit einer spezifischen kulturellen Gruppe vertieft und erweitert. Die Beamten sollen ein Verständnis für türkische Lebens- und Handlungsformen entwickeln. Gleichzeitig werden eigene Erfahrungen und Umgangsweisen mit Zuwanderern reflektiert, kulturelle Selbstverständlichkeiten und Ängste thematisiert und Lösungsstrategien in simulierten Szenen (mit türkischen Interaktionspartnern) erprobt. Dabei steht die Thematisierung von Kommunikationsstilen im Vordergrund. Die Inhalte werden über Gruppendiskussionen, Simulationen und die Diskussion filmischer Alltagssituationen (Critical-Incidents) vermittelt. Das Training wurde für die Berufsfelder Polizei und Strafvollzug konzipiert, bislang haben jedoch ausschließlich Polizeibeamte daran teilgenommen.

² BARNGA ist ein Kartenspiel, in dem durch jeweils unterschiedliche Spielregeln unterschiedliche Kulturen simuliert werden. Neuhinzukommende Mitspieler aus Spielgruppen, die nach anderen Regeln gespielt haben, müssen sich auf non-verbalem Weg in der neuen „Kultur“ zurechtfinden.

4. Evaluation des interkulturellen Kompetenztrainings bei der Polizei

Die hier durchgeführte Evaluation eines interkulturellen Trainings ist eine klassische Ergebnisevaluation (vgl. Bortz/Döring 1995; Kinast 1998).³ Nach der Durchführung bzw. der Teilnahme an einem Training sollte etwas anders sein als zuvor (Bortz/Döring 1995), und dies sollte auf die Intervention zurückzuführen sein (Wottawa/Thierau 1998).⁴ Die Kernfragen dieser Evaluation lauten: Haben die Teilnehmer durch das Training solche Kompetenzen erworben, die sie vorher nicht oder weniger gut beherrschten, und können sie mit dem Gelernten im Polizeialltag etwas anfangen? Dafür bedarf es der Klärung, welche konkreten und übergeordneten Ziele das Training verfolgt (Ist/Soll-Beschreibung), inwiefern diese zum übergeordneten Ziel des interkulturellen Kompetenzerwerbs beitragen, und anhand welcher Kriterien ein Lernerfolg festgestellt werden kann.⁵ Die Evaluation umfasst sowohl das Erreichen der Trainingsziele als auch die Ziele selbst. Zudem sollte geprüft werden, bei wem eine Maßnahme wirkt. Die Feststellung der Veränderung sollte möglichst objektiv erfolgen und die Durchführung der Maßnahme sollte unabhängig von der Feststellung der Wirksamkeit verlaufen (Bortz/Döring 1995). Als Forschungsprojekt sollte die hier durchgeführte Evaluation in Kooperation mit den Trainingsentwicklern so erfolgen, dass die Begutachtung nicht in den Trainingsverlauf und -erfolg eingreift.

Auf Grundlage der Theorie und Philosophie des Trainings wurde erwartet, dass das Training primär einen Einfluss auf das Wissen der Kulturabhängigkeit und -bestimmtheit von Situationen und Handelnden und damit auf die Erklärung und Zuschreibung von beobachtbarem Verhalten hat. Sekundär sollte das Training auch die Perspektivenübernahme fördern.

Um die Annahmen und die Bedeutung für die Trainingskonzeption bei knappen Mitteln zu prüfen, wurde der Fokus besonders auf

die Schlüsselkompetenzen gelegt; es wurden drei hierfür aufschlussreiche Evaluationseinheiten gewählt:

1. Die Auswertung von zwei Befragungen der Teilnehmer durch die Trainer unmittelbar nach dem Training, zum einen zur Beurteilung der Komponenten des Basismoduls, zum anderen zur Akzeptanz und dem Wert eines interkulturellen Trainings (inklusive Aufbaumodul) (4.1).
2. Eine Befragung der Teilnehmer einige Monate bis Jahre nach dem Training zu den Schlüsselkompetenzen (4.2).
3. Eine Erfassung der Wahrnehmungssensibilität im Aufbaumodul „Türkei“ mit Hilfe eines Critical-Incident-Films und unter Einbeziehung von Kontrollgruppen (4.3).

4.1 Post-Training-Befragung: Bewertung, Ist-Soll, Berufsrelevanz

Ziel der ersten beiden Nachbefragungen war es, zu erfahren, wie die Polizisten das Training generell und berufsspezifisch beurteilen. Die Teilnehmenden des Basismoduls wurden mit Hilfe eines Fragebogens mit offenen Fragen am Ende des Trainings interviewt. Der von den Anbietern entwickelte Bogen wurde für die Evaluation systematisch ausgewertet. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden von unabhängigen Ratern, die gegenüber den Trainingszielen und -hypothesen sowie der Stichprobe blind waren, zu Antwortkategorien zusammengefasst, die anschließend erneut durch die Evaluatoren rekategorisiert wurden (vgl. Meyring 1995). Für die Evaluation lagen die Daten von insgesamt elf Trainings mit je 8–16 Teilnehmern vor ($n = 120$), die zwischen 1998 und 2001 bei der Polizei NRW durchgeführt wurden.

Trainingsbewertung. Auf Basis von 126 Antworten auf die Frage, was den Teilnehmern gut gefallen hat, und 50 Antworten, was nicht gefallen hat, wurden vier Bewertungskategorien identifiziert: a) Fachlichen Kriterien (z. B. Praxisbezug, Trainer-Kompetenz), b) Art und Weise der Vermittlung der Kompetenzen (Bausteine, Elemente, Didaktik), c) Atmosphäre (Veranstaltungsort, soziales Klima, Kommunikation) und d) Organisation und Logistik.

Gefallen hat vielen Teilnehmenden das soziale Klima (z. B. der Kontakt zu Kollegen ohne die übliche strikte Trennung von beruflich und privat) und die Trainerkompetenz in Vorträgen und Gesprächs-

³ Zur Differenzierung von Prozess-, Wirkungs- und Strukturevaluation siehe z. B. Ackermann-Liebrich (1986).

⁴ Für die Evaluation im Polizeibereich siehe Kunisch 2000.

⁵ Zu Evaluationskriterien vgl. Siebert/Jungk/Zick 2001; sowie Wagner in diesem Heft.

leitung. Der didaktische Aufbau, die Gruppenarbeit und die Diskussionsmöglichkeiten wurden von einigen Teilnehmern positiv, von anderen jedoch negativ bewertet; hier scheiden sich die Geister. Positiv hervorgehoben wurde zudem die Vermittlung interkulturellen Wissens, die Kommunikation untereinander und der Veranstaltungsort. Insbesondere haben also die atmosphärischen und fachlichen Aspekte des Trainings bei den Teilnehmenden einen positiven Eindruck hinterlassen. Weniger gefallen hat, dass Information über die Sichtweisen der Ausländer auf die Polizei fehlen und beklagt wurde, dass insgesamt zu wenig über die kulturell geprägten Unterschiede vermittelt wurde. Gerügt wurde vor allem auch die ausführliche Diskussion über Einzelfälle, bei der konkrete Information jedoch zu kurz kam (also methodisch-didaktische Aspekte).

Ist-Soll-Vergleich der Erwartungen. Die Teilnehmer wurden gefragt, welche ihrer Erwartungen an das Training erfüllt wurden; hierzu liegen 123 offene Aussagen vor. Neben Erwartungen an die gute Atmosphäre und die Unterstützung durch die Kollegen – zu sehen, dass es anderen oft ähnlich ergeht, und Erfahrungen austauschen zu können –, wurden vor allem Erwartungen der *Wissensvermittlung* erfüllt (wie z. B. Informationen über andere Kulturen, Verständnis für Verhalten und Sitten von Ausländern, Sensibilisierung für Kulturdifferenzen sowie der Erwerb von Toleranz). Dies spiegelt den Kern von Erwartungen an ein interkulturelles Training. Viele Teilnehmende haben sich gewünscht, noch mehr über spezifische Kulturen, ihre Eigenarten, Verhaltensweisen, Sitten und Gebräuche zu erfahren und Informationen über religiöse, insbesondere islamische Bräuche und Glaubensvorstellungen zu erhalten. Ebenso hätten sich viele einen konkreteren Praxisbezug gewünscht, der sich enger an konflikträchtigen Alltagssituationen in der polizeilichen Arbeit orientiert. Das sind zwar Themen des Aufbaumoduls, allerdings scheinen die diesbezüglichen Erwartungen dringend und die genaue und frühzeitige Information über die Trainingsziele unzureichend.

Polizeispezifische Aspekte. In einem weiteren Befragungsteil wurden in drei Trainings des Jahres 2002 die Teilnehmer (n = 36) des Aufbaumoduls „Türkei“ gefragt, aus welcher Motivation heraus Polizeibeamte ein solches Training besuchen und wie sie die Akzeptanz der Maßnahme einschätzen. Der Einschätzung der Polizeibe-

amten nach motivieren vor allem der Kontakt zu Ausländern, eigene Erfahrungen mit interkulturellen Situationen und der Wunsch, die eigene Handlungskompetenz zu verbessern, an Trainings teilzunehmen. Einige glauben auch, dass die Möglichkeit, das eigene Wissen zu erweitern, mehr Verständnis für Mitglieder anderer Kulturen und mehr eigene Sicherheit zu gewinnen, eine Rolle spielt. Als wesentliche Motivation wird also die interkulturelle Wissensvermittlung betont. Als Ausstiegsgrund aus dem Training wurden vor allem die Rollenspiele (zehn Nennungen), ebenso aber auch der Frontalunterricht durch den Trainer (sieben Nennungen) identifiziert. Offenbar werden also insbesondere methodische Aspekte gleich welcher Art (ohne die das Training nicht auskommt), als problematisch eingeschätzt. Zudem wurde vermutet, dass einige Kollegen möglicherweise das Gefühl haben, ihnen würde ein bestimmtes Verhalten aufgezwungen. Seitens der Polizei-Organisation sehen 16 Befragte deutliche Widerstände, wie das mangelnde Verständnis für die Probleme des interkulturellen Alltags und den Nutzen eines Trainings, Zeit- (sechs Befragte) und Geldmangel (drei Nennungen) sowie Angst vor Veränderungen seitens der Polizeiführung (drei Nennungen).

Zwischenfazit. Die Polizisten, die an den Trainings teilnehmen, wünschen sich die Vermittlung von interkulturellem Wissen, das sich eng auf ihre Alltagspraxis bezieht. Sie sind zufrieden mit dem, was das Training bietet, obgleich sie andere Schwerpunkte bevorzugen. Das Training umfasst für sie nicht nur inhaltlich neue Themen, denen sie sich annähern müssen, sondern auch ungewohnte methodische und didaktische Vermittlungsarten, mit denen sie erst einmal zurecht kommen müssen. Die geringe Wahrnehmung von interkulturellen Aspekten polizeilicher Arbeit durch die polizeiliche Führung ist nicht hilfreich, sind doch so gleich mehrere Hürden der „Peinlichkeit“ zu nehmen. Es ist zu befürchten, dass nur solche Beamte, die ohnehin dem Thema „Interkulturelles“ relativ offen gegenüber stehen, diese überwinden.

4.2 Nachbefragung: Kompetenzen

In einer dritten Nachbefragung wurde erfasst, inwieweit das Training für den Polizeialltag relevante Kompetenzen erfolgreich

vermittelt. Nach Durchsicht der Trainingsunterlagen wurde eine Liste von 22 Schlüsselkompetenzen, die im Training erworben werden könnten, erstellt. Diese lassen sich in sechs Kompetenzbereiche gliedern:⁶

- a) Generelle Kompetenzen wie das Wissen über Zuwanderung und Kommunikation mit Ausländern,
- b) interkulturelle kognitive Kompetenzen wie das Wissen um Kulturprägung und kulturelle Perspektivenübernahme,
- c) verhaltensbezogene Kompetenzen wie das Wissen um das ‚richtige‘ Verhalten in interkulturellen Situationen,
- d) kulturelles Situationsverständnis wie Konfliktverläufe zu verstehen und kulturbedingten Stress zu bewältigen,
- e) Anti-Diskriminierungselemente wie „mit Vorurteilen umgehen“ und „Toleranz zu üben“,
- f) nicht kulturspezifische Kompetenzen (z. B. Sprache und kognitive Flexibilität).

Während die Bereiche a bis d (insbesondere b und d) unmittelbar Inhalt des Trainings sind, werden die Bereiche e und f, wenn überhaupt, nur indirekt durch das Training angesprochen. Es wurden nicht vermittelte Kompetenzen („fremde Sprachen zu verstehen“) aufgeführt, um einen Hinweis auf die Sorgsamkeit bei der Beantwortung zu erhalten.

Die Polizisten wurden gefragt, welche der Kompetenzen für interkulturelle Situationen im Polizeialltag *wichtig* sind, welche der Kompetenzen im Training ihrer Meinung nach *vermittelt* wurden und welche Kompetenzen durch das Training *verbessert* werden konnten. Zur Einschätzung der Wichtigkeit und der Verbesserung stand jeweils eine fünfstufige Antwortskala zu Verfügung (1 = gar nicht; 5 = voll und ganz), die Vermittlung einer Kompetenz im Training sollte mit ja oder nein beantwortet werden.

Es wurden 200 Fragebögen durch die Polizeileitung an ehemalige Teilnehmer versandt, von denen 56 beantwortet zurückkamen. Die befragten Beamten hatten in der überwiegenden Mehrzahl in den Jahren 2000 und 2001 an einem Training teilgenommen. Die 39 Männer und 17 Frauen im Alter von 20–50 Jahren waren im Durchschnitt bereits seit 13 Jahren bei der Polizei (Spannweite 4–32

⁶ Die Einteilung lässt sich faktorenanalytisch nachzeichnen, was allerdings bei dem ungünstigen Verhältnis von Variablen zu Befragten nur als unterstützender Hinweis gewertet werden kann und deshalb hier nicht näher dargestellt wird.

Jahre; 50% der Beamten zwischen sieben und zwölf Jahren). 55% der Befragten gaben an, in ihrem Alltag sehr häufig mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zu tun zu haben; dies sind vor allem dienstjüngere Beamte.

Beurteilung des Trainings: Alltagsrelevanz, Vermittlung, Verbesserung. Die Polizeibeamten schätzen nahezu alle Kompetenzen als relativ wichtig für ihren Arbeitsalltag ein (Mittelwert über alle 22 Kompetenzen = 3.63, Spannweite = 2.96 bis 3.93). Als besonders wichtig erachten sie die Kompetenzen (Rangreihe nach absteigenden Mittelwerten): „verstehen, wie typische Konflikte zwischen Menschen unterschiedlicher Kultur verlaufen“, „gedanklich flexibel sein“, „sich in andere hineinversetzen können“, „wissen, dass das Verhalten von Personen vollkommen durch ihre Kultur bestimmt ist“ und „die eigenen Vorurteile [zu] erkennen“. Als weitgehend unwichtig wird bewertet (Rangreihe nach aufsteigenden Mittelwerten): den „Kontakt zu Menschen anderer Kulturen auf[z]u bauen“, „Wissen über Zuwanderung [zu] erlangen“, „mit Menschen aus anderen Kulturen mitfühlen [zu] können“, „die Perspektive von Menschen anderer Kultur [zu] übernehmen“ und „Kenntnisse über Integrationsprozesse von Ausländern [zu] erwerben“. Die Beamten setzen also in interkulturellen Situationen vor allem auf unmittelbar situationsbezogene Handlungs- und Verständniskompetenzen (Bereiche: kognitive Kompetenz, Situationsverständnis, Anti-Diskriminierung, kulturspezifische Kompetenzen), während sie ein erweitertes Verständnis für die Lage der Zuwanderer (generelle und verhaltensbezogene Kompetenz) für weniger relevant erachten.

18 der insgesamt 22 in der Liste aufgeführten Kompetenzen wurden von der Mehrheit der Befragten als „vermittelt“ eingestuft, bei elf Kompetenzen waren sich sogar zwei Drittel der Befragten einig. Gezielt vermittelt wurden nicht nur als relevant eingeschätzte Kompetenzen, sondern auch weniger bedeutsame (v. a. aus Kompetenzbereich a). Für ein differenziertes Antwortverhalten spricht, dass die definitiv nicht vermittelte Kompetenz „fremde Sprachen zu verstehen“ von der Mehrzahl auch als nicht vermittelt eingestuft wurde.

Bei der Frage, ob relevante Kompetenzen sich durch das Training verbessert haben, ergibt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten einen Kompetenzzuwachs wahrgenommen haben (gemessen am Skalenmittelwert 3), wengleich die Einschätzung des Erfolgs insge-

samt eher verhalten ist (Mittelwert = 3.14, Spannweite = 1.89 bis 3.36). Nach Ansicht der Befragten haben sie durch das Training vor allem gelernt, „... dass das Verhalten von Personen vollkommen durch ihre Kultur bestimmt ist“, verstanden, „[...] wie typische Konflikte zwischen Menschen unterschiedlicher Kultur verlaufen“, Wissen darüber erworben, „... dass wir selbst durch die Kultur bestimmt sind“, und ihre Fähigkeit „Toleranz [zu] üben“ und „offen [...] für andere Kulturen [zu] sein“ entwickelt. D. h., insbesondere Kompetenzen in Bezug auf das Wissen um kulturelle Verhaltensprägung (Bereich b) und von interkulturellen Situationen (d) sowie Anti-Diskriminierungskompetenzen (e) hätten sich verbessert. Bei den Fragen, ob das Training auch geholfen hat, interkulturell bedingten Stress besser zu bewältigen (d), mehr Wissen über Zuwanderung (a) und die Grenzen von Fremden (c) zu erwerben, waren die Befragten geteilter Meinung. Das Training hat also vornehmlich das Wissen darüber erweitert, wie das Denken, Handeln und Fühlen durch Kultur geprägt ist, aber weniger konkrete Handlungs- und Bewältigungskompetenzen für problematische, stressreiche Situationen vermittelt.

Einfluss von Personenmerkmalen. Bei der Frage nach der Relevanz und Verbesserung spielen überraschenderweise Lebensalter und Geschlecht keine Rolle. Doch beim Dienstalter bzw. der Berufserfahrung (Dienstalter in drei Altersgruppen als unabhängige Variable) zeichnet sich ein interessantes Muster ab, wenn die Erfahrung mit Ausländern (zweifach gestuft: sehr häufig oder weniger häufig mit Ausländern zu tun zu haben) als Faktor einbezogen wird. Eine multivariate Varianzanalyse ergibt neben einem signifikanten Haupteffekt für die Häufigkeit von Erfahrungen mit Menschen anderer Herkunft ($F(1, 21) = 2.11, p < .05$) auch eine marginal signifikante Wechselwirkung ($F(1, 42) = 1.53, p < .1; n \geq 8$): Vor allem die jüngeren und weniger erfahrenen Beamten meinen, interkulturelle Situationen besser durch größere sprachliche Kompetenz (die im Training nicht vermittelt wurde) meistern zu können. Ganz anders die berufserfahrenen Beamten mit sehr häufigem Kontakt zu Ausländern: Sie betonen die Bedeutung des Verständnisses (Erfahrung interkultureller Konfliktverläufe, Offenheit für andere Kulturen, Mitfühlen und Hineinversetzen in Menschen anderer Herkunft, Umgang mit eigenen Vorurteilen, Wissen um kulturelle Bestimmtheit). Entsprechend haben vor allem ihre jüngeren

Kollegen mit kürzerer Dienstzeit (≤ 7 Jahre), die viel Kontakt mit Ausländern haben, den Eindruck, das Training habe ihnen Erkenntnisse auf einer globaleren, vor allem emotionalen Verstehensdimension gebracht. Dieser Aspekt war auch für dienstältere Beamte mit selteneren Kontakten bereichernd. Beamte mit mittlerer Dienstzeit (sieben bis 13 Jahre), die viel mit Ausländern zu tun haben, legen hingegen eine besonders kritische Haltung an den Tag und haben nach eigener Ansicht nicht sonderlich von dem Training profitiert. Sie vermissen konkretes, nützliches und alltagsnahes Handlungswissen.

Zwischenfazit. Es wurden Kompetenzen in drei der als alltagsrelevant eingestuften Bereiche durch das Training vermittelt und nach subjektiver Einschätzung auch verbessert. Allgemeine, ebenfalls als relevant eingeschätzte Kompetenzen, wie die gedankliche Flexibilität, haben sich nicht deutlich verbessert (auch wenn etliche sie als vermittelt einstufen). Hervorzuheben ist, dass die Weiterentwicklung dieser personalen Kompetenz kein explizites Ziel des Trainings ist. Erfahrene und weniger erfahrene Beamte scheinen in unterschiedlichem Ausmaß in unterschiedlichen Dimensionen vom Training zu profitieren.

4.3 Wahrnehmung kritischer Ereignisse – ein Film als Evaluationsinstrument

In einer weiteren Evaluationseinheit wurde geprüft, ob das Training zu einer Veränderung der Wahrnehmungssensibilität in einer Alltagssituation führt. Dazu wurde das Verfahren der ‚Evaluation durch kritische Filmereignisse‘ entwickelt. Im Training werden kritische Filmereignisse zur Vermittlung genutzt (Groß/Grosch 2002). Für die Evaluation wurde ein Film ausgewählt, der am Ende eines Trainings erstmalig gezeigt wurde, um daran die Anwendung des Gelernten zu prüfen. Der Film zeigt einen leichten Autounfall zwischen einer jungen Türkin, begleitet von ihrer Mutter, und einem deutschen Mann ‚in den besten Jahren‘. Zwei Polizeibeamte (ein Mann und eine Frau) werden herbeigerufen. Weil die türkische FahrerIn widersprüchliche Angaben zum Fahrzeugalter macht, während sie immer wieder mit ihrer Mutter türkisch redet, gelingt es den Polizisten erst nach etlichem Hin- und Her den Halter zu ermitteln. Der

Kurzfilm, der in Zusammenarbeit mit der Polizei entstand, stellt eine typische Situation aus dem polizeilichen Berufsalltag dar. Eine Begleitstudie zeigt, dass Polizisten den Film glaubwürdig und erfahrungsnah finden.

Im Anschluss an den Film wurde ein standardisierter Fragebogen vorgelegt; für alle Fragen stand ein fünfstufiges Antwortformat zur Verfügung (1 = „stimme überhaupt nicht zu“/5 = „stimme voll und ganz zu“). Zur Evaluation wurden drei Gruppen in einem quasi-experimentellen Design miteinander verglichen: trainierte Polizeibeamte (n = 13), die am Basis- und Aufbau modul „Türkei“ teilgenommen hatten, eine Kontrollgruppe untrainierter Polizisten (n = 26) und eine Kontrollgruppe untrainierter Sozialpädagogikstudenten der Fachhochschule Köln (n = 10).⁷

Wir erwarteten, dass die trainierten Polizeibeamten die gezeigte kritische Interaktionssituation anders – kultursensibler – wahrnehmen als die Kontrollgruppen. Dazu wurden fünf Bereiche abgefragt: Einstellungen und Empathie gegenüber den Akteuren (4.3.1), die Zuschreibung des beobachtbaren Verhaltens auf kulturbezogene und kulturunabhängige Ursachen (4.3.2), die Aktivierung von Kulturunterschieden zur Interpretation (4.3.3), die Wahrnehmung von Belastungsquellen (4.3.4) und die Prognose eigenen Verhaltens in solchen Situationen (4.3.5).

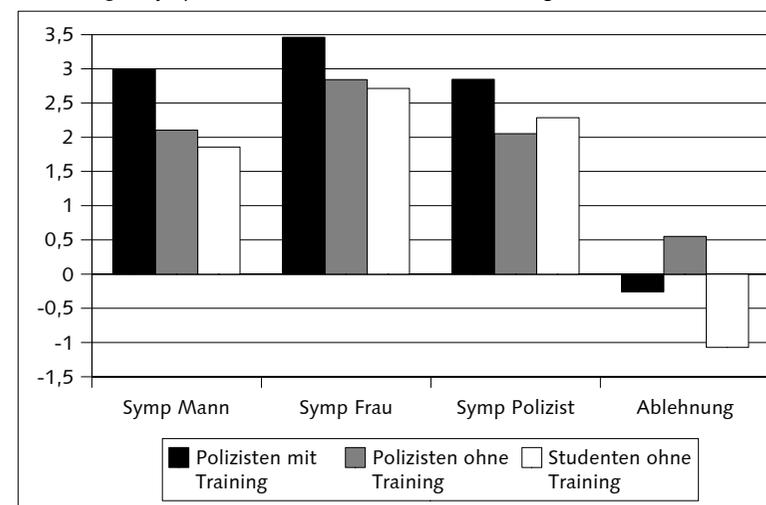
4.3.1 Einstellung und Empathie gegenüber den Akteuren

Das Training sollte einen Einfluss auf die Einstellungen und Sympathien für kulturell andere Gruppen haben. Um die Einstellung gegenüber den Akteuren zu erfassen wurde gefragt, wie sympathisch diese seien, inwieweit sich die Befragten selbst ähnlich verhalten hätten, und wie gut sie sich in deren Situation versetzen können. Die drei Gruppen unterscheiden sich hierin signifikant voneinander (multivariates $F(18, 74) = 2.944, p < .05$).

⁷ Da diese Evaluationsphase erst zum Ende der Trainings entwickelt wurde, konnten nur kleine Gruppen untersucht werden. Die studentische Gruppe ist sicherlich keine ‚echte‘ Kontrollgruppe, kann aber ebenso wie die Gruppe der untrainierten Polizeibeamten einen Hinweis darauf geben, inwiefern mögliche Wahrnehmungsunterschiede tatsächlich auf das Training zurückgeführt werden können.

Die Polizisten mit Training finden alle drei Akteure sympathischer (Fahrer $p < .1$, Frau $p < .5$, Polizist $p = ns$) als die Vergleichsgruppen (siehe Abb. 1). Ihre untrainierten Kollegen vermuten hingegen (tendenziell, nicht-signifikant), sich selbst in einer ähnlichen Situation deutlich anders zu verhalten als die Polizeibeamten und die türkische Fahrerin; nur zum deutschen Autofahrer sehen sie Ähnlichkeiten im Verhalten. Während sich beide Polizistengruppen anders als die Studenten gut in die Lage der Polizeibeamten im Film hineinversetzen können ($p < .1$), gelingt es den untrainierten Beamten tendenziell nur schlecht, sich in die beiden Unfallbeteiligten hineinzuversetzen. Sie fallen dadurch auf, dass bei ihnen das Verständnis für die Kollegen im Film am stärksten mit wenig Sympathie für die türkische Frau einhergeht. Dies kann als Ablehnung interpretiert werden und wurde über einen Diskrepanzwert beider Variablen erfasst (univariate Varianzanalyse über die drei Gruppen als abhängige Variable und dem Diskrepanzwert „Ablehnung“: $F(1, 47) = 4.189, p < .05$; Abb. 1). Die Studenten zeigen die geringste Ablehnung, die trainierten Beamten haben hier mittlere Werte.

Abbildung 1: Sympathie mit den Akteuren und Ablehnung der türkischen Frau



4.3.2 Ursachenzuschreibung für das Verhalten der türkischen FahrerIn

Den Befragten wurden 20 Aussagen zur Interpretation des Verhaltens der türkischen FahrerIn vorgelegt, die kulturrelevante und -irrelevante Zuschreibungen enthält. Im Muster der Mittelwerte ist erkennbar (wenngleich nicht signifikant), dass beide Polizistengruppen das Verhalten stärker als die Studenten auf die generelle Kulturspezifität (z. B. „Das Verhalten der Frau ist verständlich, weil unter den Türken Wahrheit und Klarheit in so einer Situation weniger bedeutsam sind.“) und die (vermeintlich) durch Kultur geprägte Person der Frau (z. B. „Die Frauen schützen den Halter des Fahrzeuges aus Familiensolidarität.“) zurückführen. Anders als ihre untrainierten Kollegen unterstellen die trainierten Polizisten der Frau weniger negative Absichten, während erstere annehmen, die Frau verheimliche den Fahrzeughalter, halte Informationen zurück und habe Vorurteile gegenüber deutschen Polizisten. Es fällt auf, dass insbesondere trainierte Polizisten Ursachen wichtig finden, die auf eine kulturell bedingte Umgangsweise mit Wahrheit, Eigentum, Solidarität oder Migrationserfahrungen verweisen. Genau das sollte zuvor vermittelt werden.

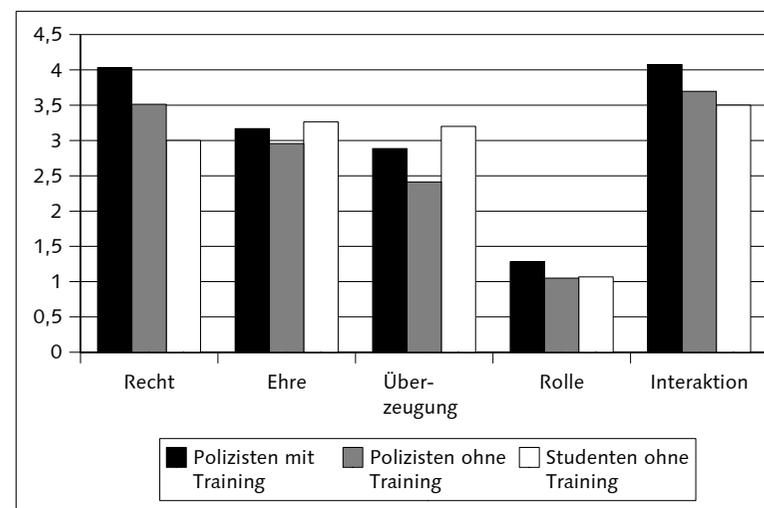
4.3.3 Relevante Kulturunterschiede

Zur Prüfung der Sensibilität für Kulturunterschiede sollten die Befragten angeben, welche von 17 möglichen Kulturunterschieden sie für die Interaktion der Türkin und des Polizeibeamten für relevant erachten. Die Unterschiede wurden zu fünf Gruppen zusammengefasst: Recht und Wahrheit (Genauigkeit, Wahrheit, Regeln, Gerechtigkeit, Recht und Unrecht), Rollenverständnis (Rolle von Polizei, Familien- und Privateigentum, Geschlechtsrollen), Interaktion und Kommunikation, Ehre und Solidarität (Ehre, Solidarität, Familiensinn, religiöse Überzeugungen) und fundamentale Grundüberzeugungen (im Umgang mit Zeit, Raumorientierung, Moral, Toleranz).⁸ Die drei Gruppen unterscheiden sich marginal signifikant in der Bewertung der Kulturunterschiede (multivariates $F(10, 78) =$

⁸ Die Zusammenfassung der Kulturunterschiede lässt sich faktorenanalytisch stützen. Aufgrund des ungünstigen Verhältnisses von Variablen zu Befragten kann diese jedoch wiederum nur unterstützende Hinweise liefern.

1.841, $p < .1$; siehe Abb. 2). Die trainierten Beamten betonen insbesondere Kulturunterschiede in der Auffassung von *Recht und Wahrheit* ($p < .05$), hier v. a. der Genauigkeit, der Regelbeachtung und der Gerechtigkeit als Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des Polizisten und der türkischen FahrerIn. In der Tendenz machen sie auch ein unterschiedliches *Rollenverständnis* und eine andere *Interaktion und Kommunikation* verantwortlich; letzteres wird von allen Befragten ebenso wie das Beachten von Regeln als besonders relevant betrachtet (siehe Abb. 2).

Abbildung 2: Vermutete Kulturunterschiede als Erklärung des Verhaltens von Polizist und türkischer FahrerIn



Die Studenten erachten die Frage der *Ehre und Solidarität* sowie *fundamentale Grundüberzeugungen* ($p < .1$) für besonders wichtig, weisen aber Unterschiede in der Rechtsauffassung und der Moral zurück. Die untrainierten Polizisten betrachten im Vergleich zu den trainierten die Kulturunterschiede als weniger wichtig. Bei der Analyse der Einzelitems fällt auf, dass die untrainierten Beamten lediglich die religiöse Überzeugung (die unter den Faktor „fundamentale Grundüberzeugungen“ summiert werden kann, aber bei der Einzelanalyse aus dem Rahmen fällt) betonen. Die untrainierten Po-

lizisten und Studenten scheinen stärker von einem stereotypen Alltagswissen geprägt, das Kulturunterschiede mit religiösen Unterschieden gleichsetzt.

4.3.4 Belastungsquellen in der Filmsituation

Das interkulturelle Training sollte dazu dienen, Missverständnissen vorzubeugen und damit Belastungs- und Stresssituationen im Alltag zu reduzieren. Die Befragten wurden daher gebeten, auf einer Liste mit 14 Belastungsquellen anzugeben, was sie selbst in einer solchen Situation „genervt“ hätte. Es zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Gruppen. Alle Befragten meinen, die Ermittlungsschwierigkeiten („Angelogenwerden“, widersprüchliche Angaben) hätten sie in der beobachteten Situation am stärksten genervt. In der Tendenz der Mittelwerte (nicht signifikant) finden die trainierten Beamten insbesondere *interkulturelle* und *unfallbezogene Aspekte* (z. B. dass die Kreuzung nicht geräumt ist) vergleichsweise belastend. Die meisten betonen, das „*typisch Türkische*“ (z. B. Türkisch reden) und *Interkulturelle* (z. B. der Vorwurf der Parteilichkeit durch die Frau) hätte sie wahrscheinlich genervt, sowie dass der Fahrer versucht, seine Rechte durchzusetzen. Die untrainierten Polizisten vermuten durchweg die geringste Belastung. Dies lässt zwar einerseits den positiven Schluss zu, dass das Training in der Tat die kultursensible Wahrnehmung geschärft hat. Andererseits scheint das Training allerdings auch dazu geführt zu haben, dass alle möglichen Aspekte der Situation stärker als Belastung wahrgenommen werden. Alternativ wäre möglich, dass sich die Polizisten, die sich für ein Training entschieden haben, bereits vor dem Training durch interkulturelle Situationen belasteter gefühlt haben.

Bei den trainierten Beamten scheint die Vermutung von Kulturunterschieden im Rollen- und Eigentumsverständnis die Belastung durch die Ermittlungsschwierigkeiten aufgrund der unklaren Angaben der Frau zu Fahrzeughalter und Adresse abzufedern (Zusammenhang mit Genervtheit durch das Angelogenwerden $r = -.81$, $p < .001$; mit Genervtheit durch den Unfallhergang $r = -.61$, $p < .05$). Bei den untrainierten Beamten hängen Belastungen insbesondere mit vermeintlichen Unterschieden in Bezug auf fundamentale Grundvorstellungen von Zeit, Raum, Moral und Toleranz zusammen

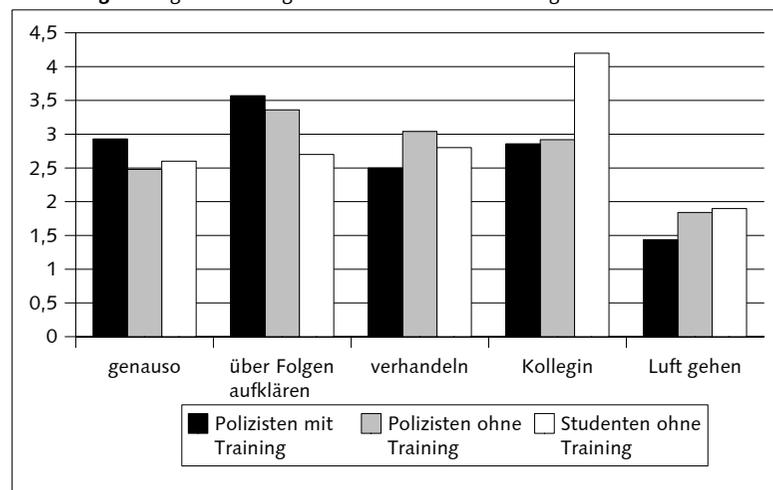
(mit Genervtheit durchs Angelogenwerden $r = .54$, $p < .01$; mit Genervtheit durch die konfliktäre Situation $r = .67$, $p < .001$).

4.3.5 Verhaltensprognose

Zuletzt wurde gefragt, wie sie sich die Befragten vermutlich selbst verhalten hätten. Dazu wurden sieben Verhaltensweisen vorgegeben. Wie Abbildung 3 zeigt, unterscheiden sich die Gruppen deutlich in ihrer Verhaltensintention (multivariates $F(14, 80) = 2.831$, $p < .01$; Abb. 3; verwendete Abkürzungen im Text kursiv). Die trainierten Polizisten nehmen im Vergleich zu den nicht trainierten Kollegen an, dass sie in einer solchen Situation vor allem „*gelassener bleiben*“ ($p < .01$), weniger „*leicht in die Luft gehen*“ und „*nicht so lange verhandeln*“ würden, die Situation also ruhiger, rascher und strikter regeln. Gleichzeitig vermuten sie jedoch auch, sich *genauso* wie die Beamten im Film zu verhalten. Das sich abzeichnende (wenngleich nicht immer signifikante) Muster weist darauf hin, dass die trainierten Beamten die Situation stärker und aktiver selbst bestimmen und damit gleichzeitig gelassener reagieren können. Beide Beamtengruppen würden die Fahrerin über die *Folgen* ihres Verhaltens aufklären und würden anders als die Studenten die *Kollegin* nicht unbedingt stärker einbinden.

Zwischenfazit. Die filmgestützte Evaluation zeigt, dass sich die trainierten Beamten deutlich von ihren Kollegen ohne Training in Wahrnehmung, Interpretation und potentieller Umgangsweise mit einer angespannten Situation zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft unterscheiden. Sie berücksichtigen stärker und differenzierter die kulturellen Aspekte der Situation. Obgleich auch sie hierdurch Belastungen empfinden, vermuten sie dennoch, insgesamt gelassener zu reagieren und reaktionssicherer mit der Situation umzugehen; gleichzeitig wissen sie aber auch um die Schwierigkeit der interkulturellen Situation, die für die Beamten im Film eine Herausforderung ist.

Abbildung 3: Prognose des eigenen Verhaltens in einer vergleichbaren Situation



5. Fazit zur Evaluation

Am Ende einer Evaluation stellen sich die Kardinalfragen: Sind die Ziele erreicht, kann man das Training empfehlen und wem? Die erste Frage muss kommentiert, die zweite mit einem leidigen „Ja, aber“ beantwortet werden. Ein Rekurs auf die Trainingshintergründe und die Grenzen der Evaluation ist notwendig, um die Ergebnisse zu verstehen. Die Evaluation des Kölner Trainings zum Erwerb interkultureller Kompetenzen für den Polizeialltag hat die Wirkung und Wirksamkeit eines Trainings analysiert, das als wissenschaftliches Forschungsprojekt konzipiert wurde. Somit ist die Evaluation selbst Teil eines Forschungsprozesses. Sie hat mehrere Aufgaben und Hürden: die klassische Ergebnisevaluation zu einem neu konzipierten Training, die Analyse von Trainingsinhalten und die Entwicklung von theoretisch und methodologisch adäquaten Evaluationsmethoden. Sie ist damit reichlich strapaziert. Sie musste die eingangs genannten Evaluationskriterien einhalten, der Fallhöhe zwischen einer Theorie interkultureller Kompetenzen und der Umsetzung in ein spezifisches Training gerecht werden, angemessene Methoden, die über Happy-Sheets hinausgehen, ausfindig machen, und das alles mit bescheidenen Mitteln. Sie konnte und wollte nicht

dem Idealplan einer vollständigen Ergebnis- und Prozessevaluation entsprechen (vgl. Kinast 1998; Zick 2003), womit es leicht fallen wird, darauf hinzuweisen, was man noch alles hätte evaluieren können.

Die Zielsetzung des betrachteten Trainingsprogramms beruht auf einer komplexen theoretischen Ableitung (Leenen 2002; Grosch/Leenen/Groß 2003), die hier nur in Ansätzen umrissen werden konnte. Das leitende Ziel kann zusammengefasst werden als „Verständnis für die Kulturprägtheit von Situationen und Verhalten zu erwerben“. Dies soll über die Vermittlung von kognitiven, affektiven und behavioralen Kompetenzen für den Umgang in interkulturellen Situationen vermittelt werden. Die Evaluation hat sich daher auf die Erreichung von Schlüsselkompetenzen konzentriert. Sie hat den subjektiven Eindruck von Trainingsteilnehmern und die Anwendung der Kompetenzen begutachtet. Aufgrund des für den Bereich der Polizei innovativen Charakters und der komplexen, konzeptuell schwierigen Zielsetzung des Trainings, die nicht einfach zu operationalisieren ist, war es angemessen, klassische Instrumente (inhaltsanalytische Auswertung von Trainingsbewertungen) und neue Instrumente (Kompetenzlisten und Film-Evaluation) zu entwickeln und zu testen. Das hatte zur Konsequenz, dass manche Instrumente gut funktionierten und andere nicht sensibel genug waren, um Trainingserfolge und Rückschlüsse für die Trainingstheorie und –konzeption festzustellen. Im Folgenden werden unter dem Aspekt der unterschiedlichen Zieloption wichtige Erkenntnisse resümiert.

Allgemeine Ziele: Die Schlüsselkompetenzen selbst und ihre Zielsetzung werden von den Teilnehmern differenziert beurteilt. Der kognitive Aspekt der interkulturellen Wissensvermittlung hat den Erwartungen an das Training entsprochen und wurde positiv beurteilt (Evaluationseinheit 1). Diese Kompetenzen halten die Polizisten selbst für alltagsrelevant, betonen jedoch das konkrete und handlungsbezogene Wissen. Affektives Verständnis, ein Hineinversetzen in und Hintergrundinformationen über die Lage von Zuwanderern erachten sie in ihrem Arbeitsalltag für weniger relevant (Evaluationseinheit 2). Ihrer Einschätzung nach hat das Training wesentliche Schlüsselkompetenzen der Anti-Diskriminierung, des Situationsverständnisses und der Kulturprägtheit von Verhalten vermittelt, darüber hinaus aber auch nach eigener Einschätzung weniger relevante Kompetenzen wie die Perspektivübernahme und

Hintergrundwissen über Zuwanderung. Insgesamt wird die überwiegende Zahl der Kompetenzen von ihnen als relevant eingestuft, was dafür spricht, dass das Training in seiner Zielsetzung richtig liegt. Sehr deutlich wird aber auch, dass sich die Beamten praxisnahe und praktische Kompetenzen wünschen (Evaluationseinheit 1). Dies trifft vor allem auf erfahrene Beamte im mittleren Dienstalter zu, obgleich diese Gruppe durchaus die Relevanz von affektiven und kognitiven Schlüsselkompetenzen anerkennt. Das mag dazu geführt haben, dass die Atmosphäre als gut (Happiness motiviert), die allgemeinen Trainingsinhalte des Grundmoduls aber kritisch beurteilt wurden. Erst im Aufbaumodul steht die konkrete, auf eine kulturelle Gruppe bezogene Wissensvermittlung im Vordergrund. Bisher werden die Erwartungen der Teilnehmer mit den Trainingszielen zu Beginn des Trainings „abgeglichen“, das Training dann aber weitgehend wie geplant durchgeführt. Die Ergebnisse legen nahe, die Teilnehmer vor dem Training und nicht erst zu Beginn über die Trainingsziele genau zu informieren und ihnen die Bedeutsamkeit von Basiskompetenzen aufzuzeigen. Transparente, frühzeitige Vorabinformationen sind notwendig.

Hier liegt ein Problempotenzial für die Umsetzung des Polizeitrainings. Es erweist sich durchweg als sinnvoll bzw. geradezu notwendig, beide Module des Trainings zu besuchen, damit sich alle Erwartungen der Anbieter und der Teilnehmer erfüllen können. Hinreichende Motivation und Bedarf seitens der Polizisten sind vorhanden. Allerdings bedarf es – hier ist der Hinweis auf mangelndes Verständnis für den interkulturellen Alltag der Polizisten seitens der Führung ernst zu nehmen (Evaluationseinheit 1) – auch und gerade der *Unterstützung durch die Organisation und Polizeiführung!*

Subjektive Zielerreichung: Die Einschätzung des Trainingserfolgs durch die Polizisten ist eher verhalten, gleichzeitig recht differenziert (Evaluationseinheit 2). Vor allem die Schlüsselkompetenzen in Bezug auf das Wissen um die Kulturgeprägtheit von Verhalten und Situationen haben sich subjektiv verbessert, darüber hinaus auch Anti-Diskriminierungskompetenzen, die im Training nur sekundär vermittelt werden. Weniger eindeutig sind die Ergebnisse in Bezug auf das Wissen über Zuwanderung und die Perspektivübernahme. Allgemeine Kompetenzen, wie gedankliche Flexibilität, die in interkulturellen Situationen von den Beamten selbst und grundsätzlich auch von den Anbietern als persönliche Kompetenzen für

relevant erachtet werden (Grosch/Leenen/Groß 2003), haben sich subjektiv nicht verbessert, waren aber auch kein explizites Trainingsziel. Eine besondere Schwierigkeit der Evaluation bestand zum einen in der Operationalisierung der Schlüsselkompetenzen und zum anderen in der Feststellung der Nachhaltigkeit des Trainings.⁹ Wir haben daher eine Liste mit Kompetenzen aus den Trainingsunterlagen erstellt. Die differenzierte und positive Beurteilung der Kompetenzverbesserung durch die Teilnehmer etliche Monate bis sogar ein bis zwei Jahre nach dem Training ist deswegen umso deutlicher hervorzuheben. Das Training, seine Ziele wie deren Vermittlung kann als erfolgreich beurteilt werden, und wird auch von den Teilnehmern positiv gesehen. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass das angebotene Training nur einen Teilbereich relevanter interkultureller Kompetenzen anspricht. Die verhaltene Einschätzung der Verbesserung von Kompetenzen durch das Training und die Rückerinnerung, in denen sich die Teilnehmer konkrete, handlungsbezogene, praktische sowie personale Kompetenzen wünschen, lassen sich so interpretieren. Das nachvollziehbare Bild des „Machers, der es kann“ entsteht, eines Polizisten, der sicher und kompetent aufgrund seiner starken Persönlichkeit und praktischen Erfahrung schwierige interkulturelle Situationen meistert. Das Training versucht, dieses Bild zu entmystifizieren und in vermittelbare Kompetenzen umzusetzen – dies gelingt in Teilen in der Tat erfolgreich. Dennoch schimmert, gemessen an den gewünschten Kompetenzen, das Ideal eines „ik-Supercops“ durch. Hier wird der weite Weg anschaulich, den ein Training und seine Evaluation gehen müssen: Sehr globales „Können“, in das neben Handlungsfähigkeit auch persönliche Eigenschaften einfließen, muss in konkrete und abgrenzbare Kompetenzen umgesetzt werden, die mit vielfältigen, aber ihrerseits auch wieder undurchsichtigen Methoden vermittelt werden. Deren Erfolg muss wiederum von einer Trainingsevaluation geprüft und auf eine zusammenfassende, abstraktere Ebene gebracht werden. Es ist zu befürchten, dass auf diesem Weg wichtige, aber nur sehr schwer greifbare und möglicherweise nicht in ihre Einzelteile zerlegbare Kompetenzen verloren gehen.

⁹ Fasst man kulturelle Lernprozesse als fundamentale und langwierige Lernaufgabe auf, muss man befürchten, dass ein einmaliges Training nur begrenzte Wirkung hat (Küpper/Zick 2004).

Ziel Wahrnehmungsänderung: Ändern Teilnehmer ihre Wahrnehmung und Einstellungen in interkulturellen Situationen? Wir haben versucht, Antworten auf diese schwierige Frage mit der Methode kritischer Filmereignisse zu finden (Evaluationsbereich 3). Da Filmmaterial auch im Training verwendet wurde, lag es nahe, Lernerfolge am gleichen Material zu messen. Diese Evaluationsmethode ist neu und sie erscheint geeignet. Obgleich trainierte wie untrainierte Polizeibeamte auf kulturbezogene Erklärungen für das Verhalten von Akteuren einer anderen Kultur (der Frau im Film) zurückgreifen, unterstellen die untrainierten Beamten negativere Absichten und lehnen die türkische Frau stärker ab. Dies spricht dafür, dass das Training weniger auf die Wahrnehmung als vielmehr auf die Verhaltensinterpretation positiven Einfluss hat. Die untrainierten Beamten erklären Verhalten zwar mit kulturellen Eigenarten, weisen aber gleichzeitig kulturelle Unterschiede als Erklärung für die konfliktgeladene Interaktion zwischen kulturell heterogenen Akteuren zurück; sie verweisen lediglich auf diffuse Unterschiede wie religiöse Überzeugungen. Im Gegensatz dazu wenden die trainierten Beamten ihr Wissen um kulturelle Unterschiede auf Missverständnisse und Aggressionen in der beobachteten Situation an. Es sieht so aus, als hätten sich weniger Defizite in der Wahrnehmung interkultureller Interaktionen, als vielmehr der Sinn ihrer Anwendung (Umsetzung oder Bereitschaft) durch das Training verbessert. Die Anwendung des Wissens um Kulturunterschiede scheint auch entlastende Wirkung zu haben, wie die Analyse zum Zusammenhang von Kulturunterschieden und Belastungen zeigt. Insgesamt hat das Training zu einer kultursensibleren Wahrnehmung geführt, für die jedoch aus Sicht der Teilnehmer zu wenige Handlungsstrategien geboten werden. Berücksichtigt man die untersuchten Ursachenzuschreibungen nach der Filmrezeption, liegt die Vermutung nahe, dass trainierten Beamten bewusst ist, wie schwierig sich Situationen, die von divergenten Perspektiven geprägt sind, lösen lassen. Inwieweit eine selektive, von vorneherein besonders kultursensible Gruppe von Polizisten am Training und der Untersuchung teilgenommen hat, kann hier nicht geklärt werden.

Zielgruppen: Aufgrund der Nachbefragung (Evaluationsbereich 2) kann man zwischen Zielgruppen des Trainings unterscheiden. Besonders kritisch sind Beamte mit mittlerer Dienstzeit (und mittleren Alters), die sehr häufig mit Ausländern zu tun haben. Sie

haben subjektiv weniger durch das Training gelernt und vermissen konkretes Handlungswissen. Die Teilnehmer, die im Polizeidienst bzw. mit interkulturellen Situationen weniger erfahren sind, sehen das Training positiver und haben vor allem eine Horizonterweiterung auf einer eher emotionalen Verständnisdimension erfahren. Für die unterschiedlichen Beamtengruppen könnten Trainings mit unterschiedlichen Schwerpunkten sinnvoll sein. Das Training ist zwar offen für unterschiedliche Bedürfnisse, jedoch könnten *spezifische Trainings für homogene Erfahrungs- und Interessensgruppen* angeboten werden. Dazu sollte man vorab genauer den Berufsalltag der interessierten Polizisten erfragen. Das würde auch Stereotypen über die Zielgruppen vorbeugen. Im vorliegenden Fall sind z. B. die älteren, erfahrenen Beamten nicht die ‚Unverbesserlichen alten Hasen‘. Sie sind motiviert, Handlungswissen zu erlangen, während bei den jüngeren Kollegen noch affektiv-emotionale Kompetenzen eine wichtigere Rolle spielen. Dass nur die ohnehin interessierten und ‚offenen‘ Polizisten das Training besuchen, ist in sofern wenig wahrscheinlich, als dass ein explizit niederschwelliges Angebot gemacht wurde und die Polizeiführung das Projekt unterstützt hat. Das mag auch ein Vorteil eines Forschungsprojektes sein.

Am Ende sind auch die Evaluatoren schlauer als vorher. Viele Evaluationsfragen hätten präziser und enger an der Konzeption des Trainings angelehnt sein können. Dazu bedarf es der engen Kooperation zwischen Trainingsentwicklern, Trainern, Teilnehmern und Evaluatoren von Beginn an. Dazu sind aber eben weitaus höhere Personal- und Finanzmittel notwendig, als wir sie zur Verfügung hatten. Der Evaluationsboom in den letzten Jahren fordert hier einen Spagat, der nur noch schwer zu bewältigen ist: Auf der einen Seite hat die fortgeschrittene Professionalisierung von Evaluation dazu geführt, dass Evaluationstheoretiker hohe Standards der Evaluation einfordern, die nur unter bestmöglichen Bedingungen eingeholt werden können (wenn dies aufgrund der z. T. widersprüchlichen Anforderungen der unterschiedlichen Seiten überhaupt möglich ist; vgl. Widmer 2000). Auf der anderen Seite wird die Evaluation nicht selten zwar von dritter Seite – den Geldgebern der oft öffentlich bzw. durch Stiftungen geförderten Trainings im interkulturellen/antirassistischen Bereich – zur Bedingung gemacht, aber es werden weder ausreichend Finanzmittel bereitgestellt, noch die Notwendigkeit einer Evaluation ausreichend mit den Anbietern

abgeklärt. Späte Einbeziehung und mangelnde Unterstützung der nicht selten als aufoktroziert erlebten Evaluatoren ist die Folge. D. h., auch die Evaluationen von interkulturellen Trainings sind ebenso wie die Trainings selbst gewollt und nicht gewollt zugleich. Hinzu kommt ein oft auf beiden Seiten (Geldgeber wie Anbieter) wenig klares Verständnis von Evaluation, ihrem Ablauf und ihrem Ergebnispotenzial. Dies alles führt dazu, dass aus unserer Sicht der Spagat zwischen theoretischem Anspruch und praktikabler Umsetzung der Evaluation nur noch schwer zu meistern ist.

Literatur

- Ackermann-Liebrich, Ursula (1986): Epidemiologie. Wien: Medication Foundation.
- Aktioncourage (2004): Polizeübergriffe auf Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland 2000–2003. Bonn: Aktioncourage.
- Backes, Otto/Biek, Thomas/Dollase, Rainer/Heitmeyer, Wilhelm/Meyer, Jörg/Spona, Dagma/Wilkening, Frank (1997): Risikokonstellationen im Polizeialltag. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zum Verhältnis von Polizei und Fremden in Konfliktsituationen. Universität Bielefeld: Forschungsbericht.
- Beutter, Hans Jörg/Stephenson, Nigel (2000): Fremd: bestimmt. Handbuch für interkulturelle Trainings bei der Polizei und in öffentlichen Institutionen. Amt für multikulturelle Angelegenheit der Stadt Frankfurt a. M. (Hrsg.): Frankfurt.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (1995): Forschungsmethoden und Evaluation, 2., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl. Berlin: Springer.
- Bornewasser, Manfred/Eckert, Roland (1995): Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im alltäglichen Umgang mit Fremden. Abschlussbericht zum Projekt „Polizei und Fremde“. Trier und Münster: Eigenverlag.
- Bull, Ray/Horncastle, Peter (1988): Evaluation training: the London Metropolitan Police's recruit training in human awareness/policing skills, in: Peter Southgate (Ed.): New directions in police training. London: Her Majesty's stationery Office, pp. 219–229.
- Försterling, Friedrich/Stiensmeier-Pelster, Joachim (Hrsg.) (1994): Attributionstheorie. Göttingen: Hogrefe.
- Grosch, Harald/Leenen, Wolf Rainer/Groß, Andreas (2003): Bausteine zum interkulturellen Lernen in der Polizei. CD. Fachhochschule Köln: Forschungsschwerpunkt interkulturelle Kompetenz.
- Groß, Andreas/Grosch, Harald (2002): Critical incidents filmed as a training tool for intercultural learning, in: Wolf Rainer Leenen (Ed.): Enhancing intercultural competence in police organizations. Münster: Waxmann, pp. 131–164.
- Hill, Miriam E./Augoustinos, Martha (2001): Stereotype change and prejudice reduction. Short- and long-term evaluation of a cross-cultural awareness programme. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11, 4, S. 243–262.
- Jaschke, Hans Gerd (1998): Fremdenfeindliche Tendenzen in der Polizei. Anmerkungen zu einem umstrittenen Phänomen, in: Wolfgang Gessenharter/Helmut Fröchling (Hrsg.): Rechtsextremismus und Neue Rechte in Deutschland. Neuvermessung eines politisch-ideologischen Raumes? Opladen: Leske & Budrich, S. 191–209.
- Kinast, Eva-Ulrike (1998): Evaluation interkultureller Trainings. Lengerich: Pabst.
- Küpper, Beate/Zick, Andreas (2004): Teaching diversity? A social psychological evaluation of a training against racism including a Blue Eye workshop among young adults. Manuskript in Begutachtung.
- Landis, Daniel/Bhagat, Rabi (Eds.) (1996): Handbook of intercultural training, 2nd Ed. Newbury Park, CA: Sage.
- Leenen, Wolf Rainer (2002): The Cologne project: Intercultural trainings for the German police, in: Wolf Rainer Leenen (Ed.): Enhancing intercultural competence in police organizations. Münster: Waxmann, pp. 79–115.
- Leenen, Wolf Rainer/Groß, Andreas/Grosch, Harald (2002): Interkulturelle Kompetenz in der Polizei: Qualifizierungsstrategien. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 9, 1, S. 97–120.
- Meyring, Philipp (1995): Qualitative Inhaltsanalyse (5. Aufl.). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Stephan, Walter G./Stephan, Cookie W. (2001): Improving intergroup relations. Thousand Oaks: Sage Publisher.
- Wagner, Ulrich/Christ, Oliver/van Dick, Rolf (2002): Die empirische Evaluation von Präventionsprogrammen gegen Fremdenfeindlichkeit. *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 4, 1, S. 101–117.
- Widmer, Thomas (2000). Kontext, Inhalt und Funktion der „Standards für die Evaluation von Programmen“, in: Hildegard Müller-Kohlenberg/Klaus Münstermann (Hrsg.): Qualität von Humandienstleistungen. Evaluation und Qualitätsmanagement in sozialer Arbeit und Gesundheitswesen. Opladen. Leske+Budrich.
- Wilkinson, Merv/Fogarty, Merv/Melville, David (1996): Organizational culture change through training and cultural immersion. *Journal of Organizational Change Management*, 9, 4, pp. 69–81.
- Wottawa, Heinrich/Thierau, Heike (1998): Lehrbuch Evaluation, 2., vollst. überarb. Aufl. Bern: Huber.
- Zick, Andreas (2003): Evaluation als Gesamtkunstwerk – Ausgewählte Thesen mit Blick auf den Prozess, in: Landeszentrum für Zuwanderung (Hrsg.): Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand. Evaluationskonzepte und Ergebnisse (Dokumentation zur Tagung vom 31. Januar 2002, Gustav-Stresemann-Institut, Bonn). Solingen: Landeszentrum für Zuwanderung, S. 68–78.

Die Autoren:

Dr. Beate Küpper, Universität Bielefeld, Institut für interdisziplinäre
Konflikt- und Gewaltforschung, Universitätstr. 25, 33615 Bielefeld,
beate.kuepper@uni-bielefeld.de

Dr. Andreas Zick, Universität Bielefeld, Institut für interdisziplinäre
Konflikt- und Gewaltforschung, Universitätstr. 25, 33615 Bielefeld,
zick@uni-bielefeld.de

**Journal für Konflikt- und Gewaltforschung (JKG),
6. Jg., Heft 1/2004**

**Journal of Conflict and Violence Research,
Vol. 6, 1/2004**

Herausgeber:

Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld (Vorstand: Günter Albrecht, Britta Bannenberg, Joachim Brüß, Rainer Dollase, Wilhelm Heitmeyer, Jürgen Mansel, Nils Thiel)

Wissenschaftlicher Beirat:

Jens Dangschat (Wien), Manuel Eisner (Cambridge), Hartmut Esser (Mannheim), Friedrich Heckmann (Bamberg), Hans-Gerd Jaschke (Münster), Wolfgang Kühnel (Berlin), Alf Lüdtke (Erfurt/Göttingen), Amélie Mummendey (Jena), Gertrud Nunner-Winkler (München), Karl F. Schumann (Bremen), Helmut Thome (Halle), Michael Vester (Hannover), Peter Waldmann (Augsburg)

Redaktion:

Wilhelm Heitmeyer, Peter Imbusch, Kurt Salentin (verantwortlich), Peter Sitzer, Gisela Wiebke, Stefanie Würtz

Cover:

Doris Voss, Audiovisuelles Zentrum der Universität Bielefeld

Gesamtherstellung:

Druckerei Hans Gieselmann,
Bielefeld

Aboverwaltung/Rechnungswesen:

Sabine Passon, Tel.: 0521/106-3163

Anschrift der Redaktion:

Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld, Tel.: 0521/106-3163; Fax: 0521/106-6415; E-Mail: ikg@uni-bielefeld.de

Erscheinungsweise:

Zweimal jährlich (15. April und 15. Oktober)

Bezugsbedingungen:

Jahresabonnement: € 20 (ermäßigt für Studierende und Erwerbslose: € 15); Einzelhefte: € 12,50 (ermäßigt € 7,50). Preise jeweils zzgl. Versandkosten. Schriftliche Bestellungen bitte an die Redaktionsanschrift oder an den Buchhandel (ISSN 1438-9444).

Das „Journal für Konflikt- und Gewaltforschung“ wird für folgende Referateorgane ausgewertet: SOLIS, Sociological Abstracts, Social Services Abstracts, Worldwide Political Science Abstracts und Linguistics and Language Behavior Abstracts.

Themenschwerpunkt: Evaluation von Gewaltprogrammen

Editorial

6

Ulrich Wagner

Ansätze und Ergebnisse von Projektevaluation – Einige Überlegungen zu Präventionsprogrammen gegen Fremdenfeindlichkeit

8

Dirk Halm, Horst Metag und Stefanie Gosejohann
Förderung von Kommunikations- und Handlungstechniken bei Fußballschiedsrichtern in spielbedingten Konfliktsituationen

19

Heinz Lynen von Berg und Kerstin Palloks

Evaluierung eines Programms zur Stärkung der Zivilgesellschaft – Anlage, Konzeption und Vorgehensweisen der wissenschaftlichen Begleitforschung des „CIVITAS-Programms“, Teil 1

41

Beate Küpper und Andreas Zick

Interkulturelle Kompetenz im Polizeialltag – Evaluation eines Trainings

70

Analysen

Angela Kühner

Kollektive Traumata – Annäherungen an eine sozialpsychologische Diagnose mit Blick auf den 11. September

97

Brynjar Lia und Katja H.-W. Skjølberg

Warum es zu Terrorismus kommt – Ein Überblick über Theorien und Hypothesen zu den Ursachen des Terrorismus

121

Bericht aus laufendem Forschungsprojekt*Christian Babka von Gostomski*Mortalitätsprobleme beim IKG-Jugendpanel 2001 bis 2003 **164****Besprechungssessay***Jörg Hüttermann*Heinz Messmer: Der soziale Konflikt – Kommunikative
Emergenz und systemische Reproduktion, Stuttgart: Lucius &
Lucius 2003. **171**