

Welche interkulturelle Kompetenz benötigen Polizist:innen?

**Argumente für eine menschenrechtliche
und diskriminierungskritische Ausrichtung
interkultureller Aus- und Fortbildungsmaßnahmen**

Albert Scherr

Zum Hintergrund des Autors: Schwerpunkte meiner wissenschaftlichen Forschung waren und sind Pädagogik und Sozialarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Migrationsforschung sowie Diskriminierungs- und Rassismusforschung. Praktische Erfahrungen mit Interkulturalität konnte ich durch die langjährige ehrenamtliche Leitung von Begegnungsprojekten im ehemaligen Jugoslawien (Kroatien, Kosovo, Serbien, Montenegro) sowie Lehr- und Forschungsaufenthalte an Universitäten in den USA, Russland, China, Südafrika, Kenia, Namibia und Jordanien erwerben. Über Erfahrungen mit polizeilichem Handeln verfüge ich insbesondere durch zivilgesellschaftliches Engagement (Planung und Teilnahme an Demonstrationen) und durch die wissenschaftliche Zusammenarbeit mit Fanprojekten im Bereich des professionellen Fußballsports.

1. Einleitung

In der Pädagogik, der Sozialarbeit und den Sozialwissenschaften hat sich bereits seit Anfang der 1990er Jahre eine umfangreiche Debatte dazu entwickelt, was interkulturelle Kompetenz kennzeichnet und wofür sie geeignet ist. Veranlasst war dies einerseits durch die Herausforderungen im Umgang mit den Realitäten der Einwanderungsgesellschaft in Kindergärten, Schulen sowie den vielfältigen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit (Migrationsberatung, Jugendarbeit, erzieherische Hilfen für Familien, usw.). Andererseits ging es um die Frage nach angemessenen Reaktionen auf das Sichtbarwerden des damaligen ›neuen Rechtsextremismus‹. Von der interkulturellen Perspektive wurde damit erwartet, sowohl einen Beitrag zur Gestaltung des Zusammenlebens unter Bedingungen zunehmender soziokulturel-

ler Vielfalt, als auch zum Abbau von Vorurteilen und Feindbildern gegen Zugewanderte zu leisten. In zahlreichen Beiträgen aus Wissenschaft und Praxis wurde jedoch nicht nur auf die Möglichkeiten und Chancen, sondern wiederkehrend auch auf die Grenzen und Fallstricke der interkulturellen Perspektive hingewiesen (siehe dazu etwa Hamburger 2009; Hormel/Scherr 2004, 2006; Nohl 2010; Radtke 2023; Scherr 2001, 2003 und 2020; Stender et al. 2003). Argumentiert wurde erstens, dass die interkulturelle Qualifizierung von Fachkräften scheitern und kontraproduktive Wirkungen entfalten kann, wenn einschlägige Ausbildungs- und Trainingskonzepte faktisch lediglich zur Vermittlung eines oberflächlichen Verständnisses ›anderer Kulturen‹ führen und damit von Stereotypen über Andere, die nicht mit der Komplexität ihrer Zugehörigkeiten, Identifikationen und Abgrenzungen, sondern nur noch als Angehörige einer Kultur, Ethnie oder Religion wahrgenommen werden. Ein allzu vereinfachtes Verständnis von Kultur, so kann die Kritik zusammengefasst werden, führt zur Konstruktion allzu vereinfachter Bilder von angeblich klar abgrenzbaren und in sich homogenen Kulturen und reduziert Menschen darauf, Angehörige ›ihrer Kultur zu sein. Zweitens wurde aufgezeigt, dass interkulturelle Sensibilisierung kein Ersatz für Menschenrechtsbildung und diskriminierungskritische Qualifizierung sein kann (Bielefeldt 2015; Hormel/Scherr 2004: 131ff.). Denn Sensibilität für angebliche oder tatsächliche kulturelle Unterschiede geht keineswegs notwendig mit Respekt und Toleranz einer, sondern kann sich auch mit nationalistischen Vorstellungen verbinden, die unüberbrückbare Unterschiede zwischen national gedachten Kulturen und zugleich die Ablehnung der Menschenechtheit propagieren, wie dies z.B. bei Alain de Benoist (2004), einem Vordenker des neueren europäischen Rechtsextremismus der Fall ist.

In der Konsequenz wurden für die pädagogische Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Rassismus eigenständige Konzepte der Menschenrechtsbildung und der rassismuskritischen Bildung entwickelt.¹ Diese akzentuieren, dass soziale Probleme und Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft sowie ablehnende Haltungen gegen Zugewanderte keineswegs zureichend oder vorrangig als Folge kultureller Unterschiede verstanden werden können. Vielmehr werden Diskriminierung und Rassismus als Versuche der Rechtfertigung von Privilegien im Verhältnis von Etablierten und Außenseitern, von Mehrheit und Minderheiten sowie im Zusammenhang mit ökonomischen Ungleichheiten und politischen Machtverhältnissen in den Blick genommen. Die gängige Verwendung von Annahmen über kulturelle Unterschiede als Universalerklärung für Verständigungsprobleme und Konflikte wird als eine Pseudo-Erklärung kritisiert, die den tatsächlichen Gründen und Ursachen vielfach nicht angemessen ist. Damit wird

¹ Siehe dazu etwa die online verfügbaren »Bausteine zu einer nicht-rassistischen Bildungsarbeit« des DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (<https://www.baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html> [Zugriff: 18.09.2023]); vgl. den Beitrag von Basu und Fereidooni in diesem Band.

zwar keineswegs bestritten, dass es kulturelle Unterschiede gibt, aber in Frage gestellt, ob diese tatsächlich so folgenreich sind, wie immer wieder unterstellt wird; es wird dazu aufgefordert zu prüfen, ob, wann und unter welchen sozialen Bedingungen kulturbedingte Unterschiede gegebenenfalls bedeutsam werden (Scherr 2000). Dieser kritische Blick auf Verwendung von Annahmen über kulturelle Unterschiede und ihre Bedeutung ist in neueren Veröffentlichungen weiterentwickelt wurden (siehe etwa Appiah 2019).

Auch in der Aus- und Fortbildung von Polizist:innen ist inzwischen eine Diskussion über Erfordernisse, Möglichkeiten und Probleme der interkulturellen Perspektive in Gang gekommen, in der ähnliche Überlegungen und Befunde formuliert werden (Jacobsen 2011; Asmus/Enke 2018; Atali-Timmer 2021). In interkulturellen Trainings für deutsche Polizist:innen scheint aber gleichwohl eine Praxis vorherrschend zu sein, die ohne eine hinreichende Auseinandersetzung mit den genannten Problematiken auszukommen und darauf zu vertrauen scheint, dass interkulturelle Kompetenz sich als Universallösung für vielfältige Probleme in der Einwanderungsgesellschaft eignet (siehe dazu den Beitrag von Weber in diesem Band).

Im Folgenden wird deshalb aufgezeigt, warum ein naives Vertrauen auf die positiven Wirkungen interkultureller Kompetenz nicht tragfähig ist. Argumentiert wird, dass interkulturelle Sensibilität und Reflexivität für die Polizei zwar zweifellos unverzichtbar sind. Ihrem Anspruch auf eine sowohl nicht-diskriminierende als auch effektive Praxis kann die Polizei aber nur dann gerecht werden, wenn sie sich zugleich der Grenzen und Fallstricke der interkulturellen Perspektive bewusst ist und diese mit einer menschenrechtlich fundierten Antidiskriminierungsperspektive verbindet.²

2. Interkulturelle Situationen polizeilichen Handelns

Im Folgenden zeige ich zunächst einige Grundmerkmale interkultureller Situationen auf und frage danach, unter welchen Bedingungen sie zu Problemen führen können. Dabei soll verdeutlicht werden, dass nicht nur das Erleben und Handeln der Adressat:innen polizeilicher Tätigkeiten kulturell beeinflusst ist, sondern auch das Erleben und Handeln von Polizist:innen sowie der Polizei als Organisation. Zudem handelt es sich im Kontext polizeilichen Handelns auch nicht um ein symmetrisches Verhältnis, wie es für interkulturelle Begegnungen vielfach unterstellt wird. Deshalb besteht eine grundlegende Anforderung an interkulturelle Trainings

2 Instruktive Überblicksarbeiten zum Stand der Forschung über Diskriminierung und Rassismus in der deutschen Polizei liegen bei Bergmann/Jacobsen 2021 sowie Behr 2022 vor; Einblicke auf der Grundlage qualitativer Interviews finden sich bei Beer 2022.

darin, dass sie zweiseitig und spezifisch anzulegen sind: Erstens als Sensibilisierung und Reflexion in Bezug auf das Erleben, Kommunizieren und Handeln der Adressat:innen, aber auch als Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Spezifika; zweitens unter Berücksichtigung der spezifischen Kontexte und Merkmale, die interkulturelle Situationen des polizeilichen Handelns kennzeichnen und sich zum Beispiel von pädagogischen Situationen ebenso unterscheiden wie von beruflichen oder touristischen Reiseerfahrungen. Denn bei der internationalen oder interkulturellen Zusammenarbeit in nicht-polizeilichen beruflichen Kontexten geht es gewöhnlich zentral um die Ermöglichung von Kooperation, nicht um Rechtsdurchsetzung; touristische Begegnungen sind typischerweise freiwillig und resultieren aus Neugier, nicht aus der unfreiwilligen Verstrickungen in Konflikte. Interkulturelle Situationen polizeilichen Handels erfüllen auch nicht die Bedingungen, wie sie die sozialpsychologische Kontakthypothese für den Abbau von Stereotypen durch Begegnungen formuliert. Demnach sollen Begegnungen auf Augenhöhe und in einer angenehmen Atmosphäre stattfinden sowie auf das Erreichen eines gemeinsamen Ziels durch Kooperation ausgerichtet sein (Pettigrew/Tropp 2006). All das ist im Verhältnis von Polizist:innen zu Adressat:innen polizeilichen Handelns gewöhnlich nicht gegeben. Deshalb können Konzepte interkultureller Sensibilisierung nicht einfach aus pädagogischen oder wirtschaftlichen Kontexten in den polizeilichen Kontext übertragen werden.

3. Reflexive Interkulturalität

Eine erste Konsequenz aus den bislang skizzierten Überlegungen lautet: Interkulturelle Trainings sind nicht allein darauf auszurichten, das Verstehen der vermeintlich oder tatsächlich kulturell ›Anderen‹ zu erleichtern, sondern sollten im Sinne einer *reflexiven Interkulturalität* auch und vor allem zu einer Überprüfung und selbstkritischen Auseinandersetzungen mit eigenen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern anregen (Badawia 2006; Hamburger 2009; Scherr 2001). Interkulturelle Reflexivität fordert dazu auf anzuerkennen, dass auch das eigene Wahrnehmen, Denken und Handeln kulturell beeinflusst ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Behauptung, Menschen würden unterschiedlichen Kulturen angehören oder entstammen, selbst problematisch ist, wenn sie mit der Annahme angeblich unveränderlicher kultureller oder ethnischer Merkmale von Personen sowie vermeintlich unüberbrückbarer kultureller Differenzen und einer Ablehnung kultureller Durchmischung einhergeht. Denn Kulturen sind keine homogenen und stabilen Gebilde, sondern durch Konflikte und Veränderungen innerhalb von Kulturen gekennzeichnet. Angehörige von Kulturen sind auch keine *cultural dopes* (Lynch 2012),

keine Kulturtrottel, deren Horizont durch die Vorgaben einer Kultur bestimmt ist, sondern können Konventionen, Normen und Werte hinterfragen.³

›Kultur‹ kann auch zum Ersatzbegriff für ›Rasse‹ werden, wenn die Rede von ›den Kulturen‹ zu einer Ablehnung von Vermischung, zur Behauptung quasi-natürlicher Kulturkonflikte und zu einem Denken in höherwertigen und minderwertigen Kulturen führt. Auf diese Problematik hat die neuere Rechtsextremismusforschung wiederkehrend hingewiesen (vgl. etwa Taguieff 2000). Auch deshalb sollten sich interkulturelle Trainings nicht darauf beschränken, für vermeintliche oder tatsächliche kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren. Sie sollten auch zur Kritik eines Weltbildes befähigen, das Menschen als Kollektivwesen betrachtet und dessen Ideal klare Grenzen zwischen angeblich reinen ›Rassen‹ oder ›Kulturen‹ sind. Demgegenüber betonen die Menschenrechte die gleiche Würde und die gleichen Rechte jeder und jedes Einzelnen. Würde kommt Menschen als eigenverantwortlichen und selbstbestimmungsfähigen Individuen zu, nicht als Angehörigen einer Nation, Ethnie oder Kultur. Zu achten und zu schützen ist in der Perspektive der Menschenrechte die Würde jedes Individuums, nicht die Ehre eines Kollektivs.

4. Interkulturalität als ein Faktor in asymmetrischen Interaktionen

Begegnungen zwischen Personen, die einander als ›Andere‹ oder ›Fremde‹ wahrnehmen, sind prinzipiell – nicht nur, aber auch bei Interaktionen zwischen Polizist:innen und ihren Adressat:innen – Situationen der Unsicherheit. Denn die Routinen und Selbstverständlichkeiten, aufgrund derer wir ansonsten mit einiger Sicherheit wechselseitig erwarten können, was unsere Äußerungen und Handlungen für Andere bedeuten und wie sich unser Gegenüber verhalten wird, sind unter Bedingungen relevanter kultureller Differenzen nicht gegeben. Und das ist unabhängig davon der Fall, ob Verstehen und Verständigung tatsächlich schwierig sind. Denn es genügt, dass wechselseitig davon ausgegangen wird, dass die Interaktionspartner:in meine Vorstellungen von ›normalem‹ Verhalten in den jeweiligen Situationen nicht kennt, damit Unsicherheit aufkommt. In Begegnungen unter Gleichrangigen führt dies zu einem gegenseitigen Abtasten und mehr oder weniger schwierigen Aushandlungsprozessen darüber, was wechselseitig als zulässig und möglich betrachtet wird, worauf sich verständigt werden kann und worauf nicht. Interaktionen zwischen Polizist:innen und Adressat:innen polizeilichen Handelns sind aber gerade keine Begegnungen unter Gleichrangigen, sondern strukturell asymmetrisch.

3 Zum Beispiel akzeptiert nicht jede:r, der als Katholik:in geboren ist, noch das Dogma der jungfräulichen Geburt oder das Verbot vorehelicher Sexualität. Vergleichbares ist auch in anderen religiösen Kontexten der Fall.

Denn Polizist:innen repräsentieren die staatlich-rechtliche Ordnung und sind mandatiert, diese gegebenenfalls durch Zwangsmittel durchzusetzen. Insofern sind potenzielle Adressat:innen polizeilichen Handels veranlasst, sich auf die jeweiligen Regeln und Normen des polizeilichen Handelns einzustellen, um Konflikte und Eskalationen zu vermeiden. Misssingt dies oder verweigern sie dies, müssen sie mit Sanktionen rechnen. Umgekehrt sind Polizist:innen nur dann darauf verwiesen, eventuelle kulturelle Besonderheiten des Handelns ihrer Adressat:innen zu berücksichtigen, wenn sie ihrerseits Gründe haben, sich nicht allein auf die Durchsetzung geltender Rechtsnormen mittels Sanktionsdrohungen und Sanktionen zurückziehen zu wollen. Es hängt also nicht allein von der interkulturellen Kompetenz im Sinne einer Fähigkeit, sondern auch entscheidend davon ab, ob Polizist:innen – etwa aufgrund innerer Überzeugungen, aus Effizienzgründen oder anderen Motiven – interkulturell sensibel handeln *wollen*, statt sich auf ihre Machtmittel zu verlassen.

Diese strukturelle Machtasymmetrie ist in Situationen polizeilichen Handelns allen Beteiligten prinzipiell bewusst und wird durch Uniformierung und das Tragen von Waffen sichtbar gemacht.⁴ Nur unter Drogeneinfluss oder in Situationen hoher emotionaler Erregung wird dies gegebenenfalls von den Adressat:innen ausgeblendet. Zudem kann meines Erachtens davon ausgegangen werden, dass Migrant:innen wissen – oder jedenfalls in kurzer Zeit lernen können –, dass im Einwanderungsland andere Regeln, Routinen und Normen das polizeiliche Handeln bestimmen als im Herkunftsland. Auch auf der Seite der Adressat:innen polizeilichen Handelns kommt es also nicht allein auf das Wissen um kulturelle Unterschiede an, sondern auf die Bereitschaft, sich auf diese einzustellen.

Interkulturelle Konfliktsituationen sind in Begegnungen zwischen Polizist:innen und Bürger:innen insofern unwahrscheinlich, nicht als Normalfall erwartbar, da kommunikative Verständigung gewöhnlich möglich ist und nicht an kulturbedingten Verständnisschwierigkeiten scheitert. Das zeigt sich empirisch daran, dass kulturbedingte Missverständnisse und Eskalationen zwischen Polizist:innen und Migrant:innen oder einheimischen Minderheitsangehörigen im polizeilichen Alltag die Ausnahme, nicht die Regel sind.

Deshalb wäre es irreführend, in der Aus- und Fortbildung von Polizist:innen das Risiko interkultureller Begegnungen zu überzeichnen sowie fehlende interkulturelle Sensibilität als die alleinige oder zentrale Ursache der Probleme von Polizist:innen im Kontakt mit Migrant:innen und Minderheitenangehörigen darzustellen. Dies wäre nicht nur eine Verkennung der Realität, sondern könnte

4 Selbst Konfliktlichtungsteams der Polizei bei Demonstrationen unterscheiden sich von sonstigen Konfliktmediator:innen dadurch, dass sie Waffen tragen. Sie machen dadurch die Möglichkeit des Rückgriffs auf Zwangsmittel sichtbar.

zudem erstens dazu führen, dass für Begegnungen mit Migrant:innen und Minderheiten die generelle Erwartung etabliert wird, dass diese in besonderer Weise problematisch sind, was sich als selbsterfüllende Prophezeiung erweisen kann: Wenn die Beteiligten in einer Situation erwarten, dass es zu Problemen kommen wird, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass es dann auch tatsächlich so sein wird, etwa dadurch, dass Äußerungen und Handlungen aufgrund dieser Erwartungen vorschnell als Anzeichen für einen sich anbahnenden Konflikt interpretiert werden. Zweitens kann die Überzeichnung eines vermeintlichen oder tatsächlichen interkulturellen Konfliktpotenzials dazu führen, dass andere Dimensionen – etwa die Bedeutung von Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen – analytisch und handlungspraktisch vernachlässigt werden.⁵

Insofern gilt: Interkulturelle Trainings sind nur dann und in dem Maße die Lösung, wie kulturelle Unterschiede sowie dadurch bedingte Missverständnisse und Konflikte das Problem oder die Ursache des Problems sind. Eine Perspektive, die dagegen ganz generell nahelegt, dass kulturelle Unterschiede zu Konflikten führen und Konflikte ganz generell kulturbedingt sind, tendiert zu einer Verschärfung des Problems, statt zu seiner Lösung beizutragen. Denn sie kann dazu führen, dass jede als interkulturell wahrgenommene Begegnung von vornherein als konfliktträchtig betrachtet wird. Das aber erhöht dann die Wahrscheinlichkeit, dass es tatsächlich zu Konflikten kommt, weil von vornherein davon ausgegangen wird, dass konfliktvermeidende Kommunikation ohnehin nicht möglich sein, also auch gar nicht erst versucht wird. Interkulturelle Trainings sollten diese Problematik thematisieren und darauf ausgerichtet sein, bewusst zu machen, dass eine interkulturelle Problematik nicht vorausgesetzt werden kann, sondern erst dann gegeben ist, wenn übliche Formen der Kommunikation scheitern.

5. Akzeptanz von Regelsetzung und -durchsetzung

Soziale Beziehungen zwischen Menschen mit unterschiedlichen nationalgesellschaftlichen, ethnischen oder religiösen Bezügen sind durch drei Dimensionen

5 Zum Beispiel sind einschlägige Fälle, in denen überwiegend migrantische Gruppen jugendlicher aggressiv gegenüber polizeilichen Einsatzgruppen aufgetreten sind, zweifellos besser als Artikulation von sozialen Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen erklärbar, denn als Folge fehlenden interkulturellen Wissens oder geringer interkultureller Sensibilität auf einer oder beiden Seiten (siehe dazu klassisch Elias/Scotson 1993 sowie Dubet/Lapeyronnie 1994; zur Diskriminierungserfahrungen migrantischer Jugendlicher siehe Scherr/Breit 2019). Der Text von Elias und Scotson (1993, S. 187ff.) eignet sich meines Erachtens in ausgezeichneter Weise als Lehrmaterial für die polizeiliche Ausbildung an Hochschulen.

gekennzeichnet (Appiah 2019; Antweiler 2009): Als erstes ist die *universelle Dimension* zu nennen. Sie beschreibt kulturübergreifende Gemeinsamkeiten. Zum Beispiel existiert in allen modernen Gesellschaften die Polizei als staatliche Institution, die mit Verhinderung von Straftaten und der Durchsetzung der Rechtsordnung beauftragt ist und dazu auf physische Gewalt zurückgreifen kann. Zur universellen Dimension gehört unter anderem auch, dass Menschen erwarten, von ihrem Gegenüber respektvoll behandelt zu werden. In seinen Überlegungen zu einer »allgemeinen Anthropologie« argumentiert Todorov (1998: 26) überzeugend, dass das Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung als menschliche Universalie gelten kann. Zweitens ist die *kulturspezifische Dimension* zu nennen, also besondere Gebräuche, Regeln, Normen und Praktiken, die sich zwischen Kulturen mehr oder weniger stark unterscheiden und für Menschen aus anderen kulturellen Kontexten mehr oder weniger schwer verständlich oder akzeptabel sind. So unterscheiden sich die Art und Weise, wie Respekt oder Missachtung sprachlich, mimisch und gestisch zum Ausdruck gebracht wird, oder Vorstellungen über die einzuhaltenen körperlichen Distanz, insbesondere bei Begegnungen zwischen Männern und Frauen. Drittens ist die *individuelle Dimension* zu nennen, das heißt die spezifische Auslegung und Handhabung universeller und kulturspezifischer Regeln und Normen durch Einzelne, Gruppen und Organisationen.

Der Umgang mit kulturellen Unterschieden ist immer dann im Kern unproblematisch, wenn allen Beteiligten transparent ist, wessen Regeln und Normen im jeweiligen Kontext gelten und diese Regeln auch akzeptieren. Entsprechend besteht die Vorbereitung auf berufliche Auslandsaufenthalte darin, Informationen über grundlegende Regeln des Gastlandes zu erwerben und es wird dazu aufgefordert, diese nicht nur zu kennen, sondern zu respektieren.⁶

Konflikte entstehen potenziell dann, wenn die jeweils geltenden Normen und Regeln unbekannt oder nicht hinreichend klar sind und in der Folge unbeabsichtigtes Fehlverhalten entsteht. Doch selbst dann können Irritationen vielfach durch sprachliche Verständigung (Verdeutlichung von Erwartungen oder Nachfragen) ausgeräumt werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass zum einen eine sprachliche Verständigungsmöglichkeit besteht und zum anderen beide Seiten daran interessiert sind, diese Möglichkeit zu ergreifen.

Interkulturelle Situationen werden dann potenziell problematisch, wenn unklar oder strittig ist, wessen Normen und Regeln gelten sollen, wer also – soziologisch formuliert – über die Definitionsmacht für eine Situation verfügt. Im Unterschied

6 Bei Reisen in die USA etwa wird ein Wissen darüber vermittelt, dass die gesellschaftliche Omnipräsenz von Schusswaffen zu einem anderen Vorgehen von Polizist:innen bei Verkehrskontrollen führt, als dies in Deutschland üblich ist. Eine Missachtung dieser Besonderheit kann zu gefährlichen Situationen führen, da US-amerikanische Polizist:innen immer damit rechnen müssen, dass die Kontrollierten bewaffnet sein könnten.

zu Verstehens- und Verständigungsproblemen handelt es sich dann um einen Konflikt über die Frage, wer über das Recht und die Macht zur Regelsetzung und -durchsetzung verfügt.

Während also interkulturelle Kompetenz im polizeilichen Arbeitsalltag durchaus dazu befähigen kann, situativ angemessen mit Verstehens- und Verständigungsproblemen umzugehen, gilt das nicht in gleicher Weise für Situationen, in denen Regeln (durch-)gesetzt werden sollen. Denn das Recht auf Regeldurchsetzung ist in polizeilichen Kontexten nicht verhandelbar. Die nationalgesellschaftlichen und rechtlichen Vorgaben für zulässige und angemessene Formen der Regeldurchsetzung kennen nur einen begrenzten Ermessensspielraum, jedenfalls in Rechtsstaaten. Es ist zwar folglich durchaus möglich und erstrebenswert, dass Polizist:innen in interkulturellen Trainings dazu befähigt werden, ihre Erwartungen bezüglich des angemessenen Verhaltens des Gegenübers möglichst klar und immer wieder zu kommunizieren, also gerade nicht vorauszusetzen, dass schon bekannt ist, was die Polizei situativ erwartet, auch wenn Einsatzsituation dies zweifellos nur begrenzt zulassen.

Aufgrund der strukturell asymmetrischen Situation ist es aber zumindest ebenso wichtig, dass Migrant:innen befähigt sind, sich auf die kulturspezifischen Regeln und Normen polizeilichen Handels einzustellen, also ihrerseits über diesbezügliche interkulturelle Kompetenz zu verfügen. Das kann – vom Sonderfall von Tourist:innen und kürzlich neu Zugewanderten abgesehen – gewöhnlich durchaus als gegeben vorausgesetzt werden. Denn Zugewanderte sind darauf verwiesen, sich in vielfältigen Bereichen des Alltags auf die Bedingungen der Einwanderungsgesellschaft einzustellen, etwa beim Einkaufen, der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs, dem Besuch von Schulen, dem Umgang mit Behörden. Es gibt daher keinen Grund für die Annahme, dass dies im Umgang mit der Polizei in besonderer Weise schwierig sein sollte. Migrant:innen sind zudem vielfach lebenspraktische Expert:innen für interkulturell kompetentes Verhalten, weil sie lebenspraktisch veranlasst waren zu lernen, in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten zurechtzukommen. Wenn jedoch keine Regelakzeptanz gegeben ist, ist erneut die Frage nach den Ursachen und Gründen zu stellen, die gewöhnlich auf Integrationsprobleme, Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen verweisen und nicht auf Probleme interkultureller Verständigung.

6. Praktiken der Durchsetzung polizeilicher Definitionsmacht

Dass auch das Handeln von Polizist:innen kulturell geprägt und durch nationalgesellschaftliche, regionale und lokale Besonderheiten erheblich beeinflusst ist, soll im Folgenden knapp und exemplarisch anhand eigener Beobachtungen verdeutlicht werden. Diese Beobachtungen sind Ergebnis von Polizeikontakten, die sich wäh-

rend soziologischer Feldforschung oder als Nebenprodukt dienstlicher und privater Reisen des Autors ergeben haben. Bei den folgenden Beobachtungen war ich teilweise selbst Adressat polizeilichen Handelns und aufgrund unterschiedlicher Merkmale (Aussehen, Kleidung, Sprache, Fahrzeug) jeweils immer problemlos als erwachsener weißer Mann erkennbar, der nicht zur einheimischen Mehrheitsbevölkerung gehört. Aufgezeigt werden soll damit, dass Adressat:innen polizeilichen Handelns darauf verwiesen sind, sich kultursensibel zu verhalten, was zugleich heißt, dass Polizist:innen keineswegs unterstellen können, dass ihr Handeln jeder und jedem jederzeit verständlich ist.

- Während mehrmaliger Aufenthalte im Rahmen ehrenamtlicher Engagements im Kosovo in den 1980er und 1990er Jahren konnte ich lernen, dass es üblich war, Konflikte mit der Polizei, etwa bei Verkehrskontrollen wegen angeblicher oder tatsächlicher Geschwindigkeitsüberschreitungen, durch informelle Geldzahlungen beizulegen. In meinem zivilgesellschaftlichen Engagement mit Geflüchteten aus dem Kosovo in Deutschland war es dagegen wichtig zu vermitteln, dass ähnliche Versuche in Deutschland nicht aussichtsreich sind und in der Regel das Gegenteil bewirken.
- In einem Interview berichtete mir ein minderjähriger Flüchtling aus Gambia von regelmäßigen Kontrollen der deutschen Polizei im öffentlichen Raum, die er als Diskriminierung bewertete. Gleichwohl akzeptierte er diese und beschrieb sie als nicht wirklich problematisch, da er hierzulande von der Polizei, anders als in seinem Herkunftsland, nicht geschlagen werde.
- In den USA (Portland, Oregon) wurde ich wegen rücksichtslosem Fahrverhalten (»reckless driving«) einer Kontrolle unterzogen. Mein Versuch, höflich zu erklären, dass ich Deutscher sei und eine normale deutsche Fahrweise praktiziert hätte, wurde als Provokation wahrgenommen (»This is not Germany!«). Der Polizist nahm meine Papiere zur Überprüfung an sich und ich musste sehr lange auf das Ergebnis warten. Als ich versuchte, mein Auto zu verlassen, um nachzufragen, was das Problem sei, zog er seine Waffe und forderte mich auf, ins Auto zurückzukehren. Er drohte mir eine Verhaftung an, sollte ich erneut das Auto verlassen.
- Einige Jahre später ergab sich ebenfalls im Straßenverkehr eine Situation in Los Angeles. Ich war auf der falschen Spur abgebogen und ein Polizist wies mich freundlich darauf hin, dass dies nicht erlaubt sei. Vermutlich verlief die Situation so ab, weil er mich als weißen Fahrer eines Leihwagens identifiziert hatte und ich inzwischen wusste, dass ich keine Fragen zu stellen und unbewegt, mit sichtbaren Händen im Auto sitzen zu bleiben hatte.
- Während eines beruflichen Aufenthalts in Jordanien (Amman) besuchte ich gemeinsam mit einer deutschen Kollegin anlässlich der Hochzeit des Kronprinzen eine öffentliche Großveranstaltung mit einigen Tausend Teilnehmer:innen auf

einem abgegrenzten Gelände. Sichtbar war dort und in der gesamten Innenstadt eine massive Polizeipräsenz. Bei den Zugangskontrollen, die geschlechtsgetrennt erfolgten und deren Ablauf mir nicht transparent war, wurde ich von der Kollegin in einer recht unübersichtlichen Situation getrennt. Auf meine Unsicherheit über den Ablauf nahmen mich die arabisch sprechenden Polizisten an die Hand – im wörtlichen und übertragenen Sinn – und zeigten mir nach der Körperabtastung freundlich den Weg zu meiner Kollegin. Auch in anderen Situationen, zum Beispiel bei Kommunikationsproblemen mit einem Taxifahrer, erlebte ich die jordanische Polizei als freundlich und hilfsbereit.

- Eine schockierende Situation erlebte ich hingegen mit Polizist:innen in Spanien. Während eines Fußballspiels in der Champions League kam es zu einem Polizeieinsatz der Guardia Civil gegen randalierende deutsche Fans. Mit Schutzkleidung und Gesichtsmasken armierte Polizist:innen stürmten die Fankurve und schlugen dort massiv – nach deutschen Maßstäben unverhältnismäßig – auf alle Anwesenden mit Schlagstöcken ein, die sich nicht rechtzeitig vor dem Eintreffen der Polizist:innen entfernt hatten.

Diese Beispiele sind zweifellos nicht mehr als Beschreibungen individueller Erfahrungen und lassen keine hinreichend fundierten Rückschlüsse auf nationale oder regionale Polizeikulturen zu. Sie weisen gleichwohl exemplarisch darauf hin, dass kulturelle Differenzen zwischen Polizeien bei polizeilichen Situationen relevant sind, allerdings in anderer Weise, als gängige Konzepte über kulturelle Unterschiede vermuten lassen. Denn gängige Kulturdifferenzmodelle nehmen zwischen dem arabischen Raum und Deutschland erheblich größere Unterschiede an als etwa zwischen Deutschland und Spanien oder den USA. Zudem könnte ich durch weitere beispielhafte Beobachtungen innerhalb Deutschlands, so bei Demonstrationen oder in Fußballstadien, gut belegen, dass auch die Unterschiede innerhalb von Nationalgesellschaften erheblich sind: Womit jeweils zu rechnen ist, hängt von der jeweiligen Einsatzstrategie und dem oder der verantwortlichen Einsatzleiter:in ab sowie davon, ob es sich um lokale Polizeieinheiten oder angeforderte Bereitschaftspolizist:innen aus anderen Regionen handelt. Das heißt: Verallgemeinerungen über Adressat:innen polizeilichen Handelns aus anderen Herkunftskontexten sind ebenso riskant und potenziell irreführend, wie allzu generell gefasste Annahmen über die erwartbare Realität polizeilichen Handelns.

Ein Kernbestandteil interkultureller Kompetenz ist insofern die Fähigkeit, sich auf Situationen der Unsicherheit einstellen zu können, in denen auf übliche Routinen kein Verlass ist und in denen situativ immer wieder neu geklärt werden muss, was das je konkrete Problem und angemessene Lösungen sind (vgl. Jacobsen 2011). Dazu müssen Ambiguitätstoleranz, d.h. die Fähigkeit Unsicherheit und Uneindeutigkeit aushalten zu können, sowie Flexibilität im Umgang unterschiedlichen Situationen als wichtige Kompetenzen gestärkt werden.

7. Fazit: Diskriminierungskritik als zentrale Perspektive

Wenn interkulturelle Kompetenz mehr sein soll als ein Mittel zur Verbesserung der Effizienz polizeilichen Handelns – pointiert formuliert: mehr als eine Machttechnik –, sondern auch einen Beitrag leisten soll zum Abbau von Misstrauen und Konfliktpotenzialen zwischen der Polizei einerseits und Migrant:innen und Minderheiten andererseits, dann ist ein Verständnis erforderlich, das die Kritik und Überwindung tatsächlich oder vermeintlich diskriminierender Praktiken als zentrales Element interkultureller Kompetenz begreift. Denn erstens resultiert ein erheblicher Teil der Skepsis von Migrant:innen und Minderheitenangehörigen gegenüber der Polizei aus der Befürchtung, im Vergleich zu Einheimischen ungleich und unfair behandelt zu werden. Unabhängig davon, ob oder in welchem Ausmaß dies zutrifft, ist auf der Grundlage der einschlägigen Forschung festzustellen, dass insbesondere jüngere Männer, die als Migranten wahrgenommen werden, sowie Angehörige der einheimischen Minderheit der Sinti und Roma davon überzeugt sind, dass dies so sei (siehe unter anderem Scherr/Breit 2019). Deshalb steht die Polizei vor der Herausforderung, in überzeugender Weise aufzuzeigen, dass und wie sie gegen diskriminierende Praktiken aus den eigenen Reihen vorgeht, um als interkulturell aufgeklärte Organisation anerkannt zu werden. Zudem wäre interkulturelle Kompetenz nichts anderes als ein bloßes Instrument zur Effizienzsteigerung polizeilicher Vorgehensweisen, wenn sie vom menschen- und grundrechtlichen Ziel der Überwindung aller Formen von Diskriminierung abgekoppelt würde. In einer menschen- und grundrechtlichen Perspektive ist interkulturelle Kompetenz aber weder Selbstzweck noch ein Optimierungsmittel für die Effizienz von Organisationen. Die Menschen- und Grundrechte begründen vielmehr zwei wertegeleitete Vorgaben für interkulturelle Kompetenz: Die Achtung der Würde jeder und jedes Einzelnen und die Unzulässigkeit von Diskriminierung. Beides kann nur zusammengedacht werden: Denn meine Würde hängt entscheidend davon ab, dass ich als selbstbestimmungsfähiges und eigenverantwortliches Individuum anerkannt und nicht auf kollektive Merkmale reduziert werde, die ich vermeintlich oder tatsächlich mit anderen Menschen aufgrund von Herkunft, Nationalität, Religion oder Ethnizität gemeinsam habe.

Interkulturelle Kompetenz sollte entsprechend dazu befähigen, für mögliche Verletzungen der Würde zu sensibilisieren, die aus kulturspezifischen Vorstellungen über Selbstachtung und Ehre resultieren können. Interkulturelle Kompetenz muss zugleich auch darin bestehen, kulturbезogene Stereotype und Vorurteile kritisch zu hinterfragen, also gerade nicht in pauschale und oberflächliche Charakterisierungen unterschiedlicher Kulturen einzumünden. Dies ist ein heikler Balanceakt zwischen kultureller Sensibilität und kultureller Stereotypisierung, zwischen Ignoranz und Überzeichnung im Verhältnis zu Unterschieden, dessen kompetente Bewältigung gelernt werden muss.

Aus diesen abstrakt gefassten Überlegungen ist aus meiner Sicht eine zwingende Konsequenz für Aus- und Fortbildungskonzepte abzuleiten: Interkulturelle Kompetenztrainings setzen die Vermittlung und Aneignung eines fundierten Verständnisses der Menschenrechte voraus, einschließlich des für die Menschenrechte zentralen Diskriminierungsverbots. Polizist:innen sind keine Ethnolog:innen, die damit befasst sind, Kulturen zu verstehen und zu beschreiben. Ihr Auftrag ist die rechtskonforme und diskriminierungsfreie Rechtsdurchsetzung und die Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols. Interkulturelle Kompetenz ist deshalb in einer Weise zu vermitteln, die curricular, didaktisch und methodisch an diesem Ziel ausgerichtet ist. Dass dies auch bestimmte Anforderungen an die Kompetenzen derjenigen impliziert, die mit der Durchführung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen beauftragt werden, ist offenkundig.⁷ Als Konsequenz der dargestellten Überlegungen kann daher ein dreistufiger Aufbau vorgeschlagen werden: 1) Die notwendige Basis und der erste Schritt sollte eine Menschenrechtsbildung sein, die zentrale Sinngehalte und die gesellschaftliche Bedeutung der Menschenrechte verständlich macht. 2) Aufgrund der zentralen Bedeutung des Diskriminierungsverbots als ein Kernprinzip der Menschenrechte ist es naheliegend, daran als zweiten Schritt eine Auseinandersetzung mit den Ursachen, Formen und Folgen von Diskriminierung anzuschließen, insbesondere von polizeilicher Diskriminierung. 3) Damit ist dann eine Grundlage dafür gegeben, sich mit dem Beitrag interkultureller Kompetenz für die Verwirklichung menschenrechtlicher Prinzipien sowie für die Vermeidung und Überwindung von Diskriminierung einzusetzen.

Literatur

- Antweiler, Christoph (2009): Was ist den Menschen gemeinsam? Über Kultur und Kulturen, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- Appiah, Kwame Anthony (2019): Identitäten. Die Fiktion der Zugehörigkeit, Berlin: Hanser.
- Asmus, Hans-Joachim/Enke, Thomas (2018): »Intercultural Qualifications for Police Officers. A Model Proposal«, in: SIAK-Journal (International Edition), Vol. 8, S. 14–26, http://dx.doi.org/10.7396/IE_2018_B (Zugriff: 18.09.2023).
- Atali-Timmer, Fatos (2021): Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei. Eine rassismuskritische Studie, Leverkusen: Budrich Academic Press, <https://doi.org/10.2307/j.ctv1n9dk66> (Zugriff: 18.09.2023).

7 Es ist hier nicht der Ort, um dies hinreichend konkret und in einer Weise auszuführen, die für die Aus- und Fortbildung von Polizist:innen geeignet ist. Für die schulische Bildung haben wir einschlägige Überlegungen in Hormel und Scherr 2004 entwickelt.

- Badawia, Tarek (2006): »Die leise Vernunftstimme der *Intrakulturalität* — kritische Anmerkungen zur ›Reflexiven Interkulturalität‹«, in: Tarek Badawia/Helga Luckas/Heinz Müller (Hg.), *Das Soziale gestalten*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 281–294, https://doi.org/10.1007/978-3-531-90026-1_16 (Zugriff: 18.09.2023).
- Basu, Biplab/Fereidooni, Karim (2025): »Polizeiarbeit rassismuskritisch gestalten. Ein Maßnahmenkatalog«, in: Sabrina Ellebrecht/Ralf Poscher/Stefan Jarolimek/Stefan Kaufmann (Hg.), *Die Polizei in der offenen Gesellschaft. Zum polizeilichen Umgang mit Vielfalt und Diversität*, Bielefeld: transcript, S. 191–199.
- Beer, Anna (2022): *Racial Profiling. Eine qualitative Analyse von Erfahrungen und Sichtweisen von Polizist_innen*, Freiburg: Pädagogische Hochschule, <https://phfr.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/952> (Zugriff: 18.09.2023).
- Behr, Rafael (2022): »Diskriminierung durch Polizeibehörden«, in: Albert Scherr/Anna Cornelia Reinhardt/Aladin El-Mafaalani (Hg.), *Handbuch Diskriminierung*, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_23-3 (Zugriff: 18.09.2023).
- Alain de Benoist (2004): *Kritik der Menschenrechte. Warum Universalismus und Globalisierung die Freiheit bedrohen*, Berlin: Junge Freiheit.
- Bergmann, Jens/Jacobsen, Asterid (2021): »Diskriminierung und Rassismus der Polizei als Forschungsfeld«, in: *SIAK-Journal* 4/21, S. 45–57.
- Bielefeldt, Heiner (2015): *Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus*, 2. Auflage, Bielefeld: transcript.
- Dubet, Francois/Lapeyronnie, Didier (1994): *Im Aus der Vorstädte*, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Elias, Norbert/Scotson, John L. (1993): *Etablierte und Außenseiter*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Hamburger, Franz (2009): *Abschied von der interkulturellen Pädagogik*, Weinheim und München: Juventa.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2004): *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft*, Wiesbaden: Springer VS.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2006): »Interkulturelle Probleme in den Geschlechter- und Generationenverhältnissen«, in: Hans Nicklas/Burkhard Müller/Hagen Kordes (Hg.), *Interkulturell denken und handeln. Theoretische Grundlagen und gesellschaftliche Praxis*, Frankfurt a.M.: Campus, S. 131–140.
- Jacobsen, Astrid (2011): »Interkulturelle Kompetenz als Methode. Der situative Ansatz«, in: *Soziale Probleme* 23/2, S. 154–173, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-364667> (Zugriff: 18.09.2023).
- Lynch, Michael (2012): »Revisiting the Cultural Dope«, in: *Human Studies* Vol 35/2, S. 223–233.

- Nohl, Arnd-Michael (2010): Konzepte interkultureller Pädagogik, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Pettigrew, Thomas F./Tropp, Linda R. (2006): »A Meta-Analytic Test of Inter-group Contact Theory«, in: *Journal of Personality and Social Psychology* 90/5, S. 751–783, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751> (Zugriff: 18.09.2023).
- Radtke, Frank-Olaf (2023): »Kategorie Kultur«, in: Thorsten Bohl/Jürgen Budde/Markus Rieger-Ladich (Hg.), *Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht*, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 65–80.
- Resolution (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948, <https://e4k4c4x9.rocketcdn.me/de/wp-content/uploads/sites/4/2019/12/UDHR-dt.pdf> (Zugriff: 18.09.2023).
- Scherr, Albert (2000): »Ethnisierung als Ressource und Praxis«, in: PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft, 30/120, 399–414. <https://doi.org/10.32387/prokla.v30i120.768>
- Scherr, Albert (2001): »Interkulturelle Bildung als Befähigung zu einem reflexiven Umgang mit kulturellen Einbettungen«, in: *Neue Praxis* 31/4, S. 347–357.
- Scherr, Albert (2003): »Interkulturelle Pädagogik – (k)eine angemessene Antwort auf Rechtsextremismus?«, in: Wolfram Stender/Georg Rohde/Thomas Weber (Hg.), *Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit*, Frankfurt: Brandes & Apsel, S. 42–55.
- Scherr, Albert (2021): »Interkulturelle und antirassistische Ansätze in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit«, in: Ulrich Deinet/Benedikt Sturzenhecker/Larissa von Schwanenflügel/Moritz Schwerthelm (Hg.), *Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit*, 5. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 721–734, https://doi.org/10.1007/978-3-658-22563-6_50 (Zugriff: 18.09.2023).
- Scherr, Albert/Breit, Helen (2019): *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position*, Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Stender, Wolfgang/Rohde, Georg/Weber, Thomas (Hg.) (2003): *Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge*, Frankfurt: Brandes & Apsel.
- Taguieff, Pierre-André (2000): *Die Macht des Vorurteils. Der Rassismus und sein Double*, Hamburg: Hamburger Edition.
- Todorov, Tzvetan (1998): *Abenteuer des Zusammenlebens*, Frankfurt a.M.: Fischer.
- Weber, Kristin (2025): »Interkulturelle Kompetenz-Trainings. Status quo und Handlungsempfehlungen«, in: Sabrina Ellebrecht/Ralf Poscher/Stefan Jarolimek/Stefan Kaufmann (Hg.), *Die Polizei in der offenen Gesellschaft. Zum polizeilichen Umgang mit Vielfalt und Diversität*. Bielefeld: transcript, S. 151–173.

