

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Canan Bayram (GRÜNE)

vom 05. Februar 2015 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. Februar 2015) und **Antwort**

Interkulturelle Kompetenz der Berliner Polizei verbessern - aber richtig!

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Trifft es zu, dass die „Durchführung der Seminarreihe zur Förderung der interkulturellen Kompetenz im Polizeidienst für Absolventen des 3. Ausbildungsabschnittes“ neu ausgeschrieben worden ist und wie lautet der Text der Ausschreibung?

Zu 1.: Ja. Der Ausschreibungstext lautet wie folgt:

„1. Öffentliche Ausschreibung nach der VOL/A (§ 3 Abs. 1)

ÖA Vg.Nr. 302/14 – Abschluss eines Rahmenvertrages zur Durchführung der Seminarreihe zur Förderung der interkulturellen Kompetenz im Polizeidienst für Absolventen des 3. Ausbildungsabschnittes bei ZSE IV A (Basisqualifizierung)

Anlagen:

- Honorar- bzw. Dienstleistungsvertrag (Anlage 1)
- Leistungsbeschreibung inkl. Preisteil (Anlage 1.1)
- Eigenerklärung (Anlage 2) (nur bei Dienstleistungsverträgen)
- Erklärung zur Frauenförderverordnung (Anlage 3) (nur bei Dienstleistungsverträgen)
- Schutzerklärung (Anlage 4)
- Niederschrift über die förmliche Verpflichtung gem. § 1 Verpflichtungsgesetz (Anlage 5)
- Merkblatt zur Sozialversicherung (Anlage 6) (nur bei Honorarverträgen)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der bei meiner Behörde bestehende Bedarf zur Durchführung der Seminarreihe zur Förderung der interkulturellen Kompetenz im Polizeidienst für Absolventen des 3. Ausbildungsabschnittes soll mittels Honorar- bzw. Dienstleistungsvertrag für einen Zeitraum von 3 Jahren gedeckt werden.

Als Laufzeit des Vertrages ist der 15. Januar 2015 bis 14. Januar 2018 (3 Jahre) vorgesehen. Die erforderlichen

Bedingungen entnehmen Sie bitte der beigefügten Leistungsbeschreibung.

Sofern Sie an einem diesbezüglichen Auftrag interessiert sind, bitte ich Sie, ein entsprechendes schriftliches und verschlossenes Angebot bis zum 08.12.2014, 15:00 Uhr

an folgende Anschrift:

Der Polizeipräsident in Berlin
Zentrale Serviceeinheit
ZSE I A 41 VergRev
Keibelstraße 36
10178 Berlin

zu senden beziehungsweise persönlich abzugeben.

Auf dem Briefumschlag ist deutlich zu vermerken:

Ausschreibung ZSE I A 3 – ÖA Vg.Nr.: 302/14- Verschluss!

Termin: 08.12.2014, 15.00 Uhr

Dies gilt sowohl für die Abgabe eines Angebotes als auch für etwaige Änderungen und Berichtigungen.

Liste der ausgefüllt und unterschrieben einzureichenden Unterlagen:

- Honorar- bzw. Dienstleistungsvertrag in doppelter Ausfertigung (Anlage 1)
- Leistungsbeschreibung inkl. Preisteil über vereinbarte Entgelte (Anlage 1.1)
- Eigenerklärung (Anlage 2) (nur bei Dienstleistungsverträgen)
- Erklärung zur Frauenförderverordnung (Anlage 3) (nur bei Dienstleistungsverträgen)
- Schutzerklärung (Anlage 4)
- Niederschrift über die förmliche Verpflichtung gem. § 1 Verpflichtungsgesetz (Anlage 5)
- Nachweise über die geforderte Qualifikation gem. Leistungsbeschreibung

Ein Konzept zu den einzelnen Seminarbausteinen ist mit dem Angebot einzureichen. Nicht unterschriebene Angebote werden gemäß § 16 Abs. 3b VOL/A von der Wertung ausgeschlossen. Nebenangebote sind nicht zugelassen. Das Fehlen geforderter Nachweise, Erklärungen und technischer Unterlagen führt zum Ausschluss, wenn sie nicht innerhalb von 6 Kalendertagen nach Aufforderung des Auftraggebers nachgereicht werden.

Fragen können an folgende E-Mail-Adresse gerichtet werden: ZSEIA3@polizei.berlin.de.

Hinweis: Die Beschreibung der Leistung ergibt sich aus dem beigefügten Honorar- bzw. Dienstleistungsvertrag (Anlage 1) sowie der dazugehörigen Leistungsbeschreibung inkl. Preisteil (Anlage 1.1). Eine Änderung der Ausschreibungsunterlagen durch den Bieter führt zum Ausschluss vom Vergabeverfahren. Hinweise und Anmerkungen machen Sie bitte auf Ihrem eigenen Anschreiben zum Angebot.

Nachträglich notwendig gewordene Änderungen der Vorgaben in den Ausschreibungsunterlagen (einschließlich Rahmenvertrag) erfolgen in jedem Fall schriftlich durch ZSE I A 3. Telefonische Absprachen haben keine Gültigkeit.

Losvergabe

Um die Sicherstellung des Lehrplans während der Ausbildung zu gewährleisten, werden mehrere Vertragspartner benötigt. Eine gleichmäßige Verteilung der Termine soll in 4 Losen erfolgen (ein Los entspricht einer Anzahl von ca. 3 Veranstaltungen), wobei max. 2 Lose auf einen Vertragspartner fallen können. Dies ist jedoch von den einzelnen terminlichen Möglichkeiten der Vertragspartner abhängig, da der Ausbildungsplan nicht variabel ist. Die Terminabsprachen erfolgen gemeinsam. Grundsätzlich soll mit der Wahl von mehreren Vertragspartnern auch die Möglichkeit geschaffen werden, dass im Falle eines Ausfalls eines Partners das Seminar durch einen anderen durchgeführt wird.

Preisgestaltung

Grundlage für die Preisgestaltung sind die von der Senatsverwaltung für Finanzen empfohlenen Bandbreitenätze. Danach sind für eine Doppelstunde maximal 152,19 € zahlbar.

Bewertung

Für die Bewertung ist die wirtschaftlichste Kombination der Angebote entscheidend. Die Gewährung von Skonto wird bei der Bewertung berücksichtigt (nur bei Dienstleistungsverträgen). Voraussetzung ist jedoch, dass die im Honorar- bzw. Dienstleistungsvertrag sowie in der dazugehörigen Leistungsbeschreibung inklusive Preisteil vorgegebenen Mindestanforderungen eingehalten werden. Eine Nichterfüllung der Mindestanforderungen führt zur Nichtberücksichtigung des Angebotes. Sollten mehr Angebote eingehen als benötigt werden und trotzdem Preisgleichheit vorliegen, entscheidet das Los.

Die Zuschlagsfrist endet am 9. Januar 2015.“

2. Welche Rolle spielt bei der Bewertung der Angebote neben der Wirtschaftlichkeit und der Erfüllung von „Mindestanforderungen“ die fachliche Qualität der Angebote (z.B. bei Preisgleichheit)? Wie sind die „Mindestanforderungen“ bestimmt und in welchem Verhältnis stehen sie insbesondere zu den „persönlichen Anforderungen an die Dozenten“? Welche der in der Leistungsbeschreibung genannten Anforderungen sind keine Mindestanforderungen?

Zu 2.: Alle in der Leistungsbeschreibung aufgeführten Kriterien sind Mindestanforderungen - auch die fachliche Qualität -, die sich aus den Erfordernissen der polizeilichen Praxis beziehungsweise politischen Vorgaben (Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 18.01.2001 über „Interkulturelle Bildung an der Landespolizeischule“) ableiten. Alle darüber hinausgehenden Qualifikationen sind zunächst unbeachtlich. Neben den Mindestanforderungen ist dann der Angebotspreis entscheidend. Im konkreten Verfahren spielte dies jedoch keine Rolle, da es nur zwei Bewerber gab und beide bei der Auswahl berücksichtigt worden sind.

3. Warum soll ein Seminartag allein durch „Traineeinnen und Trainer der Landespolizeischule“ gestaltet werden? Über welche fachlichen Kompetenzen verfügen diese internen TrainerInnen? Welche „Seminarbausteine“ werden von ihnen übernommen? Wie wird die für eine einheitliche inhaltliche Konzeption und Durchführung der Seminare erforderliche Abstimmung zwischen internen und externen TrainerInnen gewährleistet?

Zu 3.: Teil des inhaltlichen Konzeptes ist es, dass ein Seminartag von Beamtinnen bzw. Beamten mit Migrationshintergrund maßgeblich gestaltet wird, um den Auszubildenden eigene Lebens- und Berufserfahrungen zu schildern und dabei einen Erfahrungsaustausch von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund anzuregen. Gerade vor dem Hintergrund des wachsenden Anteils der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund ist für das gegenseitige Verständnis ein offener Umgang erstrebenswert.

Ein weiterer Aspekt ist die Situation im Einsatzgeschehen. Hier geht es um die Bearbeitung von polizeilichen Konfliktsituationen. Die Beamtinnen und Beamten werden zur Stärkung ihrer Handlungskompetenz auf entsprechende Situationen – zum Beispiel in Rollenspielen – vorbereitet. Diese Vorgehensweise ist mit den externen Trainerinnen und Trainern im Vorfeld abgestimmt und wird von allen Beteiligten ausdrücklich begrüßt.

4. Was wird unter dem Leistungskriterium „Kenntnisse der Tätigkeitsfelder präventiver, praxisnaher Polizeiarbeit zur Vermittlung von Handlungssicherheit im Einsatzgeschehen, vornehmlich bezogen auch auf ein ehrkulturell geprägtes gesellschaftliches und soziales Umfeld“ verstanden? Wie soll diese Anforderung nachgewiesen werden und welchen Beitrag soll sie zur interkulturellen Kompetenz leisten?

5. Was wird unter dem Leistungskriterium „Kenntnisse prägender Sozialisationsfaktoren in Ehrkulturen, u.a. Rolle der Identität in der Gesellschaft, Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, Sexismus, Geschlechterrollen, Patriarchalismus, Machtverhältnisse, Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit sowie Konzepte über Jugendkulturen“ verstanden? Wie soll diese Anforderung nachgewiesen werden und welchen Beitrag soll sie zur interkulturellen Kompetenz leisten?

6. Was wird unter dem Leistungskriterium „Kenntnisse über Antisemitismus und Radikalisierung“ verstanden? Wie soll diese Anforderung nachgewiesen werden und welchen Beitrag soll sie für die interkulturelle Kompetenz leisten?

7. Was wird unter den vorgeschriebenen Seminarbausteinen „Umgang mit Antisemitismus in migrantischen Communities“ und „Radikalisierung und Deradikalisierung im Zusammenhang mit islamischen Bestrebungen“ verstanden? Wie wird die Beschränkung auf die genannten Bevölkerungsgruppen begründet? Warum sollen nicht auch und gerade Antisemitismus und Radikalisierungen in der Mehrheitsgesellschaft als Teil der Alltagserfahrung von MigrantInnen im Seminar thematisiert werden?

Zu 4. – 7.: Die Bewerberinnen und Bewerber haben Konzepte für die Durchführung der Seminarreihe zur Förderung interkultureller Kompetenz im Polizeidienst eingereicht, die den Mindestanforderungen entsprachen. Der jeweils zu den einzelnen Bausteinen geforderte Nachweis ergibt sich aus der Leistungsbeschreibung (Zeugnisse und Referenzen).

Die in den Fragen 4 bis 7 aufgeführten Leistungskriterien entsprechen in ihrer Beschreibung soziologischen Erkenntnissen zur Entstehung von Kriminalitätsphänomenen. Für die in Ausschreibungen geforderten Kenntnisse gibt es keine Legaldefinitionen. Didaktisch-methodische Erfahrungen in der interkulturellen Bildungsarbeit waren Maßstab für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Angelehnt an § 4 des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) umfasst die Interkulturelle Kompetenz, insbesondere für den Polizeidienst, die spezifischen Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten, die im Umgang mit Heterogenität im interkulturellen Berufsalltag benötigt werden. Sie beinhaltet fachliche, methodische, soziale und personale Teilkompetenzen, die die jeweiligen Einsatz- und Umgebungsbedingungen berücksichtigen. In Prozessen der Mitarbeiterqualifizierung im Polizeidienst kommt dem Verständnis interkultureller Zusammenhänge ein hoher Stellenwert zu, um im Kontakt

mit Menschen konfliktmindernd kommunizieren und agieren zu können. Die Inhalte des interkulturellen Trainings zielen darauf ab, entweder für interkulturelle Situationen im Allgemeinen oder für einen spezifischen kulturellen Hintergrund zu sensibilisieren, um auf einen Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen vorzubereiten. Die Methodenanwendungen in der Praxis werden in didaktisch (Informations- und Wissensvermittlung) und erfahrungsorientiert (Interaktion) unterschieden.

Ziel der Seminarreihe ist es, die Auszubildenden zu befähigen, mit den Themenfeldern Identität, Vielfalt und Diskriminierung selbstsicher umzugehen, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen besser zu verstehen und vor diesem Hintergrund bestimmte Reaktionen einordnen zu können. Die zu beobachtenden Ausprägungen von antisemitischen Einstellungen und Handlungsweisen sowohl in der Mehrheitsgesellschaft und entsprechende Phänomene in Migrant-Communities sollen differenziert betrachtet und erklärt werden, um handlungssicher gegen jedwede Form von Extremismus vorgehen zu können. An Hand des Seminarbausteins „Gewalt im Namen der Ehre“ werden die Auszubildenden mit den Erscheinungsformen und prägenden Strukturen, die für polizeiliche Einsatzlagen bedeutsam sind, vertraut gemacht. Darüber hinaus werden die Themen Antisemitismus und Radikalisierungen in der Mehrheitsgesellschaft als Teil der Alltagserfahrung von Migrantinnen und Migrantinnen im Seminar ausführlich behandelt.

8. Hält der Senat diese Ausschreibung mit den vorgenannten Kriterien für geeignet, die im Zusammenhang mit den sog. „NSU-Fehlern“ diskutierten Konsequenzen bei der Polizei zu ergreifen, um in Zukunft eine bessere Dienstleistung für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu erreichen?

Zu 8.: Das Themenfeld „Interkulturelle Kompetenz“ ist seit Jahren ein integraler Bestandteil der Ausbildung der Nachwuchskräfte der Polizei Berlin. Die Ausschreibung ist sehr gut geeignet, die angestrebten Lernziele zu erreichen.

9. Ist darüber hinaus die Beteiligung von zivilgesellschaftlichen Akteuren bei den interkulturellen Seminaren vorgesehen? Wenn ja, in welcher Form? Wenn nein, warum nicht?

Zu 9.: Bezogen auf das Seminar zur Förderung interkultureller Kompetenz im 3. Ausbildungsabschnitt handelt es sich um zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure. Andere Fortbildungsveranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz werden ebenfalls unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der in Berlin ansässigen Migrantorganisationen durchgeführt. Dabei erhalten die teilnehmenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten die Möglichkeit des intensiven Austausches.

In Zusammenarbeit mit der Beauftragten des Senats für Integration und Migration beteiligen sich folgende zivilgesellschaftliche Vereine bzw. Initiativen an entsprechenden Veranstaltungen:

- Türkische Gemeinde zu Berlin
- Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg
- Club Dialog (russische Zuwanderer, Spätaussiedler)
- Polnischer Sozialrat
- Quartiersmanagement Moabit-West
- Quartiersmanagement Soldiner Straße
- Hinbun (kurdisches Familienberatungszentrum)
- Südost Europa Kultur e.V.
- Vereinigung der Vietnamesen in Berlin und Brandenburg e.V.
- OROMO Horn von Afrika Zentrum e.V.
- Babel e.V. (Haus der 12 Nationalitäten)
- Club Dialog e.V. (Vertretung russischer Zuwanderer / Aussiedler in Berlin)
- Kumulus e.V. (Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche mit Migrationshintergrund)
- Mitra e.V. (Interkulturelle pädagogische Gesellschaft für russischsprachige Migranten)
- Förderverein Gemeinschaftshaus MORUS 14 e. V.
- Antidiskriminierungsnetzwerk beim Türkischen Bund Berlin Brandenburg
- Deutsch-Arabische Freundschaft, Familienförderverein e.V.

Die Landespolizeischule kooperiert seit vielen Jahren bei der Planung und Umsetzung von themenbezogenen Fortbildungsseminaren mit Netzwerkpartnern wie der Jüdischen Gemeinde zu Berlin, dem Centrum Judaicum, dem American Jewish Committee, dem Jüdischen Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus, dem Zentrum für Antisemitismusforschung an der Technischen Universität Berlin, der Gedenk- und Bildungsstätte Haus der Wannseekonferenz, dem Deutschen Institut für Menschenrechte, Amnesty International, dem Bundesministerium des Innern und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, darüber hinaus mit politischen Stiftungen und Trägern interkultureller Arbeit.

10. Welche weiteren Maßnahmen werden zur Verbesserung der interkulturellen Öffnung bzw. Kompetenz der Berliner Polizei – auch auf örtlicher Ebene – ergriffen?

Zu 10.: Zur interkulturellen Organisationsentwicklung unterstützte die Polizei Berlin seit 2003 das Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)“, das 2011 abgeschlossen wurde. Durch das Projekt sind interkulturelle Aspekte inzwischen ein fester Bestandteil der polizeilichen Aus- und Fortbildung, der Netzwerk- und Präventionsarbeit, des täglichen Dienstes sowie des Personalmanagements geworden. Mit dem TiK-Projekt ist die interkulturelle Ausrichtung in der Polizei Berlin fest implementiert.

Die weitere Umsetzung der interkulturellen Öffnung ist in erster Linie Aufgabe der jeweils originär zuständigen Stellen. Zu deren Unterstützung sowie der behördenweiten Fortentwicklung und Koordinierung der interkulturellen Öffnung der Polizei Berlin wurden im Jahr 2011 behördenweit zuständige Ansprechpersonen für interkulturelle Aufgaben bei der Zentralstelle für Prävention im Landeskriminalamt eingerichtet.

Im Jahr 2012 wurden Koordinatorinnen und Koordinatoren für interkulturelle Aufgaben in allen örtlichen Direktionen auf Stabebene und in drei Direktionen darüber hinaus Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für interkulturelle Aufgaben in den verschiedenen Dienststellen benannt.

Die Arbeit dieser Ansprechpersonen betrifft vornehmlich folgende Themenfelder:

- Beratung nach innen und außen
- Netzwerkarbeit
- Prävention
- Opferschutz
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- polizeiliche Aus- und Fortbildung
- Werbung und Einstellung
- Unterstützung in Beschwerdefällen
- Ansprechstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Weiterhin gibt es im Referat Zentrale Aufgaben der örtlichen Direktionen das Arbeitsgebiet Integration und Migration (AGIM). Aufgabe der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten dieser Gliederungseinheit ist neben der Kontaktpflege zu regionalen interkulturellen Organisationen und Einrichtungen unter anderem die Mitwirkung sowie Gestaltung direktionsinterner Fortbildungsprogramme zu interkulturellen Themen.

Darüber hinaus hat sich die Landespolizeischule bereits in den Jahren 2003 und 2005 maßgeblich zusammen mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport sowie der Arbeitsagentur Mitte und der Verwaltungsschule bei den vom Türkischen Bund Berlin-Brandenburg initiierten interkulturellen Trainingsmaßnahmen zur Vorbereitung von Jugendlichen für eine Ausbildung bei der Polizei engagiert. Seit 2007 wurde das Vorhaben bis heute erfolgreich mit dem Bildungswerk in Kreuzberg (BWK) weitergeführt.

Ferner hat die Polizei Berlin die Bewerberanforderungen für den Polizeivollzugsdienst nach den im Berliner Integrationskonzept 2007 vorgesehenen Prämissen neu gestaltet, indem neben formalen, fachlichen und außerfachlichen Voraussetzungen auch soziale, interkulturelle und methodische Kompetenzen sowie Kenntnisse einer Bedarfssprache das Profil einer modernen Hauptstadtpolizei darstellen. Dies entspricht der Intention, vermehrt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung bei der Polizei Berlin zu gewinnen, weil sie zweisprachig kommunizieren und sich sicher in beiden Kulturen bewegen können. Ihre Kompetenzen und Potenziale bereichern eine bürgernahe,

interkulturell ausgerichtete Polizeiarbeit. Fachlehrerinnen und Fachlehrer der Landespolizeischule machen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Berufsbild der Polizei, ihren Aufgaben und Arbeitsfeldern vertraut. Darüber hinaus gehören Besuche bei Abschnitten und Einsatzhundertschaften zum Programm, um sich Einblicke in den Dienstablauf zu verschaffen. Beamtinnen und Beamte mit Migrationsbiografien, die bereits im Polizeivollzugsdienst tätig sind, treffen die Jugendlichen zum beiderseitigen Erfahrungsaustausch.

Zurzeit richtet das BildungsWerk in Kreuzberg zusammen mit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, dem Ausbildungszentrum an der Verwaltungs-akademie Berlin und der Polizei Berlin den fünften siebenmonatigen Lehrgang zur „Vorbereitung auf Anforderungen einer Ausbildung im öffentlichen Dienst - Polizei und Verwaltungsberufe“ aus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs Politik gestalten das didaktische Handlungskonzept und begleiten die Teilnehmenden als ständige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auch nach Ablauf des Projekts.

Berlin, den 25. Februar 2015

In Vertretung

Bernd Krömer
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Mrz. 2015)