

Alles nur Theater?!

Der Einsatz von Schauspielmethoden in der Fortbildung von verdeckt arbeitenden Polizeibeamten

Von Alexander Berresheim und Ruthild Vaihinger

Die Autoren arbeiten seit Jahren mit Schauspielmethoden in der Fortbildung von verdeckt arbeitenden Polizeibeamten in NRW. Im folgenden Artikel werden die Spezifika dieser Methoden und deren Anwendung innerhalb und außerhalb der Polizei dargestellt. Es werden exemplarisch einige schauspielmethodische Konzepte beschrieben, die in Seminaren für verdeckt arbeitende Polizeibeamte Anwendung finden. Abschließend werden die gewonnenen Erfahrungen hinsichtlich des Nutzens dargestellt. Die Voraussetzungen für den Einsatz der Methodik sowie potenzielle weitere Zielgruppen werden aufgezeigt.

„Die ganze Welt ist eine Bühne und alle Frauen und Männer bloße Spieler, sie treten auf und gehen wieder ab. Sein Leben lang spielt einer manche Rollen.“ (William Shakespeare)

Eine Literaturrecherche in der KRIMINALISTIK über die letzten zehn Jahre zeigte, dass sich Publikationen zur Thematik verdeckte Ermittlungen primär in den Bereichen Kriminalistik und Recht, Ermittlungstaktik, Einsatz von verdeckt arbeitenden Polizeibeamten im Internet, Cold Case-Einsätze, BTM-Delinquenz, Tatprovokation und rechtliche Grenzen, Zeugenschutz und Einsatz von Vertrauenspersonen fanden.

Publikationen zu Aus- und Fortbildung von verdeckt arbeitenden Polizeibeamten¹ finden sich zumindest in dieser Zeitschrift bislang nicht. Zu der Gruppe der verdeckt arbeitenden Polizeibeamten zählen Scheinkäufer, verdeckte Ermittler und Mitglieder von Spezialeinheiten. In diesem Kontext mag die Verwendung von Schauspielmethoden in der polizeilichen Aus- und Fort-

bildung zwar auf den ersten Blick exotisch erscheinen, allerdings haben sich solche Methoden in der polizeilichen Fortbildung in Deutschland und im europäischen Ausland durchaus etabliert².

Polizeiextern wird Schauspielmethodik schon seit vielen Jahren angewandt. In *Beratungs- und Coachingprozessen* wird mit Schauspielmethoden, wie etwa dem Darstellen spezifischer Persönlichkeitsanteile, gearbeitet. Besonders interessant für polizeibezogene Aufgabenfelder ist die Methode des *mentalen Trainings*, die unter anderem in der Sportpsychologie und der Vorbereitung von *High-Performern* wie Führungskräften und Musikern auf Situationen, in welchen hohe Anforderungen bewältigt werden müssen, angewandt wird (vgl. Bohne, 2002, 2003a, 2003b, 2004; Stoll, 2016). Diese Situationen weisen insofern Parallelen zu polizeilichen Einsätzen im verdeckten Bereich auf, als dass auch hier Leistung, ähnlich wie in einem Wettkampf, punktgenau abgeliefert werden muss. Es werden hohe Konzentration und Aufmerksamkeitsfokussierung verlangt, da der Verlauf und der Ausgang von Einsätzen ungewiss ist, Misserfolg mit bedrohlichen Konsequenzen einhergehen kann und keine Chance besteht, das eigene Handeln zu wiederho-

len (vgl. Eberspächer, 2011). Zur Vorbereitung auf solche Situationen wird in der Sportpsychologie unter anderem mit der Methode des sogenannten *mentalen Probehandelns*, einer inneren Vorstellung bestimmter Handlungen, einem *inneren Navigationssystem*, das dem eigenen Handeln Orientierung gibt, gearbeitet. Des Weiteren nutzt man als Teilschritt im mentalen Coaching das *ideomotorische Training* (Eberspächer, 2011; Stoll, 2016). Es wird ein alle Sinne umfassendes inneres Erlebnis visualisiert, das dann in Bewegung und Handeln umgesetzt wird. Auch im Schauspiel werden Methoden genutzt, die dem mentalen Training ähnlich sind, beispielsweise wenn es darum geht, sich gut in einen Charakter hineinversetzen und diesen gut darstellen zu können (Stanislawski, 1984; Strasberg, 2001).

Methode des mentalen Trainings besonders interessant für polizeiliche Aufgaben

Des Weiteren setzen verschiedene *psychotherapeutische Schulen* Theaterarbeit als Therapie-, Lern- und Selbsterfahrungs-methode ein (vgl. u. a. Moreno, 1959; Blankertz & Doubrawa, 2016; Berne, 2006; Wirsching & Scheib, 2002). Als vergleichsweise junges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung wird Schauspiel in *Unternehmen und Wirtschaft* primär im Rahmen des sogenannten Unternehmens-theaters eingesetzt. Hier kommen Schauspielmethoden auch zur Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern und Führungskräften zur Anwendung, wobei eigenes aktives Training, Rollenspiele und das sogenannte Probehandeln im Vordergrund stehen (ein Überblick hierzu findet sich bei Schreyögg & Dabitz, 1999; Berg & Ritscher et. al., 2002). Der große Bereich der *Theaterpädagogik* umfasst sowohl Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche, als

Alexander Berresheim, Diplom-Psychologe, Coach, und Ruthild Vaihinger, Diplom-Psychologin, Coach, beide Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP) NRW, Neuss

auch für Erwachsene. Unabhängig von Kontext, Setting und Zielgruppe haben theaterpädagogische Konzepte gemeinsam, dass Lernen durch „Selbsterfahrung“, einem *learning by doing* geschieht und an die Didaktik des selbstgesteuerten Lernens anknüpft (Hentschel, U., 2008; Pinkert & Meyer, 2006; Koch, 1988; Hentschel, I., 2008).

Wir alle spielen Theater

„In einem gewissen Sinne [...] ist die Maske unser wahres Selbst: das Selbst, das wir sein möchten. Schließlich wird die Vorstellung unserer Rolle zu unserer zweiten Natur und zu einem integralen Bestandteil der Persönlichkeit.“ (Robert Ezra Park, 1950).

Wir alle spielen Theater, so ein Buchtitel des amerikanischen Soziologen Goffman (2003), welcher Phänomene der Selbstdarstellung, Eindrucks- und Ausdruckssteuerung sowie das Einnehmen verschiedener Rollen von Menschen im Alltag analysiert. Das Tragen unterschiedlicher Masken, die Manipulation und Kontrolle von Verhalten, Wirkung und Eindruck sieht Goffman nicht pathologisch sondern als alltägliches, standardisiertes Verhalten und ritualisiertes Ausdrucksrepertoire einer jeden Person³. Goffman geht davon aus, dass Rolleninszenierungen stets gleichen Vorgehensweisen folgen, unabhängig davon, ob es sich um Darstellungen, Täuschungen, Schauspielerei oder um normale Alltagsreaktionen handelt. In Anlehnung an die Metapher des Theaters differenziert der Autor in eine *Vorderbühne*, auf welcher erwünschtes Verhalten auch unter Einsatz von Statussymbolen, Kleidung, speziellen Gesten etc. öffentlich gezeigt wird. Im Backstage, der *Hinterbühne*, fällt die Fassade, verborgene Eindrücke und das private Selbst kommen zum Vorschein.

Die Theatermetapher lässt sich auf die Arbeit eines verdeckt arbeitenden Polizeibeamten insofern übertragen, als dass dieser auf der *Vorderbühne* die Aufgabe hat, eine stimmige und authentische Legende zu konstruieren und darzustellen. Er legt sich ein entsprechendes Erscheinen zu und verhält sich auf eine bestimmte Art und Weise. Unter Umständen zeigt er eine bestimmte Autorität oder ein spezifisches Expertentum, die andere Personen mit einer sozialen Position und einem bestimmten Milieu verbinden. Sämtliche Informationen und Verhaltensweisen, die eine entspre-

chende Darstellung gefährden, müssen abgeschirmt und verborgen werden (vgl. auch Veelen, 2012). Fatal wäre zum Beispiel, wenn polizeitypisches Verhalten auf der *Vorderbühne* zum Ausdruck kommt. Dieses darf nur auf der *Hinterbühne* gezeigt werden. Um an Ermittlungsergebnisse und Informationen zu gelangen, ist darüber hinaus die Anwendung von strategischem Verhalten in Form von geeigneten Kommunikations- und Überzeugungstechniken eine wichtige Voraussetzung (ein Überblick hierzu in Cialdini, 1997; Sachse, 2014). Diese wiederum können nur dann wirksam eingesetzt werden, wenn ein verdeckt arbeitender Polizeibeamter eine hohe Sensibilität für die Persönlichkeitsstruktur eines Gegenübers sowie den situativen Kontext mitbringt.

Bewusstmachen von unbewusst ablaufenden Verhaltensweisen, Persönlichkeitsanteilen und Strategien

Die beschriebenen Prozesse der Selbstdarstellung im Sinne Goffmans laufen vielfach unbewusst und automatisiert ab und unterscheiden sich damit zum bewussten, intentionalen Einnehmen einer Rolle im Schauspiel oder auch dem Einnehmen einer Legende eines verdeckt agierenden Polizeibeamten. Schauspiel bedeutet daher immer ein Bewusstmachen von Verhaltensweisen, Persönlichkeitsanteilen und Strategien, die ansonsten unbewusst ablaufen.

Spezifika der Schauspielmethodik

„Es ist der andere, der Blick des anderen, der uns definiert und formt. Ohne den Blick und die Antwort des anderen können wir nicht begreifen, wer wir sind“ (Eco, 2000).

Zunächst fällt auf, dass sich das Substantiv *Schauspiel* in die Begriffe der *Schau*⁴ und des *Spiels* gliedert. Die Begrifflichkeiten spiegeln, dass Schauspielmethodik zwei Vorgänge miteinander verbindet: das *Zuschauen* und Beobachten wie auch das *Spielen* und das aktive Tun. Ein Spezifikum der Methode besteht also darin, dass Produktion und Rezeption, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Lernen durch Selbsterfahrung und Selbstreflexion, aber auch Lernen durch differenziertes Beobachten und Beobachtet werden in Wechselwirkung stehen (vgl. hierzu auch Hentschel, I., 2008).

Wie im Zitat von Eco deutlich wird, nehmen auch Rückmeldung, Reaktion, Responsivität und Resonanz der Zuschauer einen hohen Stellenwert ein. Wie eine Figur beim Zuschauer oder den Mitspielern ankommt und wirkt, erfährt ein Spieler direkt und unmittelbar. Selbsterfahrungsprozesse können aber auch über das Zuschauen aktiviert werden, indem sich der Beobachter mit einer Person identifiziert, sich in ihr wiederfindet, spiegelt oder mitfühlt (vgl. auch Hentschel, I., 2008). Gerade für verdeckt arbeitende Polizeibeamte ist die Rückmeldung der eigenen Wirkung auf ein Gegenüber unabdingbar wichtig. Der methodische Ansatz eines *Live-Settings*, welches physische und psychische Präsenz fordert, gleichermaßen die Resonanz der Zuschauer und Mitspieler wie auch ein differenziertes Agieren unter Beobachtung beinhaltet, bietet hierfür optimale Lernvoraussetzungen.

Ein zentraler Bestandteil von Theaterarbeit bezieht sich auf das *szenisch-experimentelle Ausprobieren*, das Erfahren und Erleben können von Verhaltens- und Handlungsweisen, die Möglichkeit des Modell-Handelns (Koch, 1988). *„Im Theater wird gelernt, aber anders“* (Hentschel, I., 2008, S. 9). Theoretische Wissensvermittlung und inhaltliches Verstehen treten in den Hintergrund. Der Schwerpunkt des Lernens bezieht sich auch auf nicht Eindeutiges und Lückenhaftes sowie den Umgang mit Unvorhersehbarem und Unbekanntem (vgl. Wrentschur, 2012). Darüber hinaus sind zentrale Bestandteile des experimentellen Lernens immer auch das Zulassen und der Umgang mit Fehlern: Scheitern darf geschehen, Handlungsvorgänge können wiederholt werden, es müssen Strategien für das Ausgleichen und Verdecken von Fehlern gefunden werden. Ausprobieren schult Kreativität, Imaginationsfähigkeit und Phantasie und unterstützt das Erfahren eigener Wandlungsfähigkeit. Ein Spieler ist gezwungen einen Umgang mit den Möglichkeiten zu finden, die ihm *im Moment* und im *Hier und Jetzt* zur Verfügung stehen (Domkowsky, 2010). Es sei darauf verwiesen, dass für verdeckt arbeitende Polizeibeamte die Konfrontation und der professionelle Umgang mit unvorhersehbaren Situationen, Emotionen und Verhaltensweisen in Einsatz- und Kontaktsituationen zu den alltäglichen Anforderungen gehören. Improvisationsfähigkeit und Kreativität, die Fähigkeit schnell und spontan Signale eines Gegen-

übers erfassen und mit diesen umgehen zu können, sind elementare Voraussetzungen. Um in Einsätzen handlungssicher agieren zu können, ist ein möglichst breites Repertoire an Verhaltens- und Umgangsmöglichkeiten wichtig. *Szenisch-experimentelles Lernen* mittels Schauspielmethodik kann somit ein Proberaum für Realität sein, der auch zum Ziel hat, eigene Handlungsmöglichkeiten – sowohl in persönlichen wie in beruflichen Bereichen – zu erweitern und Lösungen für Probleme und Konflikte zu finden (Wrentschur, 2012).

Theoretische Betrachtungen und empirische Studien zum Nutzen von Schauspielmethodik betonen den Aspekt des ganzheitlichen, sogenannten *ästhetischen Lernens* (Hentschel, I., 2008; Domkowsky, 2010; Sting, 2003). Die Methodik beinhaltet grundsätzlich das Ansprechen verschiedener Sinnes- und Wahrnehmungskanäle: Sprache, Kognition, Gedächtnis, Emotion, Ausdruck, Körper und Bewegung werden gleichermaßen einbezogen. Auch die neurobiologische Forschung (Hüther, 2006) verweist auf die Relevanz der Förderung nicht-sprachlicher Kommunikationskompetenz, welche durch alleinige theoretische Wissensvermittlung nicht zu ersetzen ist (vgl. hierzu auch Hentschel, I., 2008). Bedeutsam für die langfristige und verhaltensstabile Verankerung von Lerninhalten scheint vor allem das Schaffen einer Verbindung von inneren und äußeren Prozessen zu sein, etwa dadurch, dass ein Spieler emotionales Erleben sichtbar macht. Die Verbindung unterschiedlicher Sinnesmodalitäten zeigt sich in verschiedenen Methoden, die im Schauspiel genutzt werden. Exemplarisch sei auf die Methode des sogenannten *Method Acting* (Stanislawski, 1984; Strasberg, 2001) verwiesen. Entsprechend diesem Ansatz kann es zur Darstellung einer Legende hilfreich sein, spezifische emotional besetzte Situationen zu erinnern oder eine bestimmte Körpergeste, Haltung oder Mimik einzunehmen.

Schauspielmethodik schult daher immer auch mentale Fähigkeiten, wie zum Beispiel die Imaginationsfähigkeit: etwas Vorgestelltes muss mit emotionaler Realität erfüllt werden (Brook, 2012): Gerade ein verdeckt arbeitender Polizist hat die Aufgabe sich einen „Als-ob-Charakter“ mit einer spezifischen Realität zu kreieren. Das Agieren in unterschiedlichen kriminellen Milieus bedarf der fundierten mentalen Vorbereitung, wie sich eine diesem Milieu zugehörige Person darstellt, fühlt

und verhält. Wie oben im Exkurs zu mentalem Probehandeln in der Sportpsychologie beschrieben, sind für die Darstellung einer Legende eine innere Vorstellung zu Körperhaltung, Gangbild, Auftreten sowie die Aneignung eines bestimmten Lebensstils hilfreich. Wenn ein verdeckt arbeitender Polizeibeamter zum Ziel hat, dass zu einer bestimmten Zielperson ein freundschaftliches Verhältnis entsteht, so muss er sich *wie ein Freund* verhalten. „*Wenn du eine bestimmte Fähigkeit haben willst, handle so, Als-ob du sie schon hättest*“ (James, 1984; zitiert in Meyers, 1986). Der Einsatz von Mimik, Gestik und Requisiten unterstützen diese Prozesse und geben Hinweise auf den Charakter einer Figur und deren Verhaltensrepertoire. So bedarf die mentale Vorbereitung zur Darstellung einer Rotlicht-Größe der Aktivierung gänzlich anderer Bewegungs- und Verhaltensmuster, als zur Verkörperung eines gut situierten Geschäftsmannes. Der Slogan „fake it till you make it“ (Spiele eine Rolle, bis sie zu dir passt) drückt frühe Forschungsergebnisse von James (1890) umgangssprachlich aus. In Studien wies James den wechselseitigen Zusammenhang und Einfluss von Verhalten und Körpersprache auf emotionales Erleben nach. Diese frühen Studienergebnisse wurden später mehrfach bestätigt und evaluiert (Laird, 2007; Levenson & Ekman et al., 1990, 1992; Zajonc et al., 1989; Larsen et al., 1991; Hatfield et al., 1995).

Eine Parallele zwischen Schauspiel und dem Tätigkeitsfeld eines verdeckt arbeitenden Polizeibeamten besteht also auch darin, gut simulieren und überzeugen zu können. In beiden Fällen geht es um die Anwendung von Fertigkeiten wie etwa ein *genaues, flexibles Wahrnehmungsverhalten*, ein *Aufrechterhalten von Konzentration* oder auch eine *Selbstregulierung eigenen Verhaltens und eigener Emotionen*. Entsprechende Lern- und Transfer-effekte dieser Fähigkeiten durch Schauspielmethodik sind mehrfach in Studien nachgewiesen worden (verwiesen sei hier insbesondere auf die umfassende Studie zu Transferereffekten von Schauspielmethodik in Domkowsky, 2010).

Autoren (vgl. u. a. Hentschel, I., 2008; Hentschel, U., 2008; Domkowsky, 2010; Simhandl, 1994, 1992) verweisen auf einen weiteren, wichtigen Bestandteil des ästhetischen Lernens, der gerade in Bezug auf die spezifische Tätigkeit verdeckt arbeitender Polizeibeamter große Relevanz aufweist: das *Erfahren von Differenz*. Ein

Akteur beim Spielen bewegt sich stets zwischen zwei Erfahrungs- und Wirklichkeitsebenen: er erlebt sich *als sich selbst* und *in einer bestimmten Rolle*, es wechseln Spiel und Realität. Schauspiel fordert dadurch zum Konstituieren und Akzeptieren verschiedener Wirklichkeiten auf. Indem ein Spieler sich mit einem bestimmten Charakter identifiziert, er Nähe zur Figur erzeugt, er sich mit Gemeinsamkeiten und Parallelen zwischen sich selbst und der Rolle beschäftigt, er gleichzeitig aber Distanz zur Rolle gewinnen und den Spiel

Bewusste Differenzierung und Distanz zwischen Legende, eigener Persönlichkeit, Berufsrolle und verschiedenen Wirklichkeitsebenen

Charakter verlassen muss, werden Selbstreflexion und Selbstdistanz gleichermaßen gefördert. Gerade für verdeckt arbeitende Polizeibeamte ist die Fähigkeit der bewussten Differenzierung und Distanz zwischen Legende, eigener Persönlichkeit, Berufsrolle und verschiedenen Wirklichkeitsebenen eine unabdingbar wichtige Voraussetzung, um die Tätigkeit professionell ausüben und das Risiko einer Identitätsdiffusion vermeiden zu können.

Verdeckte Ermittlungen und Schauspielmethoden

In prominenter Weise zählen zur Gruppe der verdeckt arbeitenden Polizeibeamten Scheinkäufer und verdeckte Ermittler (VE). Beiden Funktionen ist gemeinsam, dass sie ihre Ermittlungshandlungen unter Nutzung einer Legende und damit einer falschen persönlichen Identität durchführen. Bei VE handelt es sich um Beamte, die organisatorisch aus dem allgemeinen Polizeibereich ausgegliedert sind, ausschließlich verdeckt arbeiten und über eine auf Dauer angelegte Legende verfügen (Kirkpatrick, 2011). Der Scheinkäufer hingegen ist quasi eine „Lightversion“ des VE, denn er tritt nur gelegentlich und mit einer geringen Zahl an Ermittlungshandlungen auf. Er verfügt über keine auf Dauer angelegte veränderte Identität⁵.

Die Arbeit in verdeckten Einsätzen erfordert neben der Realisierung von Einsatzzielen und der Beachtung taktischer Vorgaben ein permanentes legendengerechtes Rollenverhalten bei gleichzeitiger Vermeidung von Verhaltensweisen, die auf die wahre polizeiliche Identität hinweisen. Dabei umschreibt der Begriff der Legende im polizeilichen Kontext eine in

Teilen erfundene oder geänderte Biografie, die die wahre Identität verschleiern soll. Bei einem VE kann die konstruierte Identität durch zusätzliche Mittel, wie beispielsweise Personaldokumente, belegt werden. Eine Legende sollte widerspruchsfrei und plausibel sein und zur jeweiligen Person mit ihrem Auftreten, ihren Fähigkeiten und Qualifikationen passen. Andererseits sollte sie an die Bedürfnislage und Erwartungen der Zielperson (ZP) „andocken“.

Das Anforderungsprofil für verdeckt ermittelnde Polizeibeamte ist infolgedessen sehr anspruchsvoll. Beispielhaft sei hier das Profil für VE angeführt. Dieses Profil umfasst beispielsweise gut entwickelte kognitive und intellektuelle Basisfähigkeiten wie schlussfolgerndes Denken, verbale Fähigkeiten, Wahrnehmungs- und Konzentrationsfähigkeit, Kreativität sowie eine gute Merkfähigkeit (vgl. Krauß, 1994, 1999). Als Persönlichkeitseigenschaften müssen VE u. a. über ein großes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Selbstvertrauen, Stressstabilität, Flexibilität und ausgeprägte Kontaktfähigkeit verfügen. Im interpersonellen Bereich sollte die kommunikative und soziale Kompetenz überdurchschnittlich entwickelt sein. Ein VE muss in der Lage sein, seinen körpersprachlichen und nonverbalen Ausdruck so zu steuern, dass bei der Zielperson, je nach Legende und situativer Dynamik, der Eindruck von Glaubwürdigkeit und Echtheit entsteht bzw. dieser Eindruck auch in schwierigen Einsatzsituationen nicht in Frage gestellt wird. Neben der Eindruckssteuerung durch eine gezielte Selbstdarstellung bzw. Impression-Management (Mummendey, 2006) muss ein VE auch sehr sensibel sein für die Befindlichkeiten und das körpersprachliche Verhalten einer Zielperson, um auch subtile Veränderungen wahrnehmen und darauf angemessen reagieren zu können. VE sollten demnach über eine ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstüberwachung (Snyder, 1974) verfügen. In abgestufter Intensität gelten die Ausführungen auch für andere verdeckt arbeitende Polizeibeamte.

Ein mit einer Legende ausgestatteter Polizeibeamter täuscht seine Zielperson über seine wahre Identität. Täuschung in diesem Sinne bedeutet nach Sachse (2014, S. 3) immer, „[...] dass eine Person ein „Bild“, von sich aufmacht, von dem sie möchte, dass eine andere Person – wir nennen sie „Interaktionspartner“, [...] – es glaubt. Sie bemüht sich daher, dieses Bild glaubhaft zu machen, sodass der IP es

übernimmt und es möglichst nicht anzweifelt.“ Dieses nach außen vermittelte Bild wird von Sachse als *Image* bezeichnet.

So gesehen gibt es zwischen der Arbeit eines Schauspielers und der eines verdeckt arbeitenden Polizeibeamten interessante Parallelen. Letzterer muss die innere und äußere Verfassung einer Legendenrolle glaubhaft verkörpern. Dazu muss er sich, vergleichbar einem Schauspieler und dessen Rolle, die charakterlichen, sprachlichen und verhaltensmäßigen Eigenheiten der Legendenrolle zu Eigen machen. Ein wichtiger Unterschied ist darin zu sehen, dass ein Schauspieler im Gegensatz zu einem verdeckt ermittelnden Polizeibeamten sein Publikum nicht über die Tatsache täuscht, dass er nur eine Rolle spielt.

Keine Ausbildung von verdeckt ermittelnden Polizeibeamten zu Schauspielern

Aufgrund dieser Überlegungen sahen wir es als naheliegend an, Konzepte und Methoden, die ursprünglich aus der künstlerischen Schauspiel- und Theaterarbeit stammen, in die Fortbildung für Polizeibeamte, die im verdeckten Bereich arbeiten, zu übertragen. Uns ist bewusst, dass es nicht darum gehen kann, verdeckt arbeitende Polizeibeamte zu Schauspielern auszubilden. Ein verdeckter Einsatz ist keine Theateraufführung und die Arbeit im verdeckten Bereich weist andere Spezifika und Anforderungen auf als das Spiel auf der Bühne. Allerdings werden von Polizisten, die im verdeckten Bereich arbeiten, Fragen wie „Wie komme ich rüber?“ bzw. „Erziele ich den Eindruck, den ich erzielen möchte?“ verständlicherweise öfters gestellt. Wir sind überzeugt, dass gerade das Training mit Schauspielmethoden den in diesem Feld arbeitenden Polizeibeamten dabei unterstützen kann, sich des eigenen Auftretens und der Wirkung auf andere bewusster zu werden und dieses Wissen zielgerichtet in der jeweiligen Legendenrolle einsetzen zu können.

Im Folgenden sollen beispielhaft einige ausgewählte Konzepte und Methoden vorgestellt werden, die wir auch in Seminaren und Trainings verwenden. Es ist von großer Bedeutung, dass die aus der Theaterarbeit stammenden Methoden auf die Erfordernisse und Spezifika der Arbeit im verdeckten Bereich adaptiert werden.

Rollenarbeit

Unter Rollenarbeit versteht man im Schauspielbereich die Auseinandersetzung eines

Darstellers mit einer Bühnen- bzw. Rollenfigur. Dabei pendelt der Darsteller immer wieder zwischen Realität und Fiktion, zwischen eigenem Selbst und der Rollenfigur und somit zwischen Ich-Identität und Rollen-Identität. Durch die Rollenarbeit stellt ein Schauspieler eine innere und für ihn stimmige Beziehung zur Rolle her, indem er sowohl auf eigene individuelle Erfahrungen, Empfindungen als auch auf Beobachtungen anderer Personen zurückgreift. Nutzt der Schauspieler seinen eigenen Erfahrungsschatz, seine Wünsche, Phantasien und Bedürfnisse stellt er sich die Leitfrage: „Wie würde ich mich verhalten, wenn ich in der Situation der Rollenfigur wäre?“ Als Ergebnis einer gelungenen Rollenarbeit kann ein Schauspieler das Denken und Erleben der Rollenfigur in einer glaubwürdigen und überzeugenden Weise darstellen.

Für die Rollenarbeit stehen dem Schauspieler viele Hilfsmittel zur Verfügung (Grimbichler, 2006). So kann er für eine Bühnenfigur eine Rollenbiographie entwickeln. Diese Biographie enthält z. B. die Vorgeschichte, die soziale und berufliche Situation, den (sub)kulturellen Hintergrund, die Vorlieben und Ängste etc. Darüber hinaus können auch das Verhältnis der Figur zu anderen Personen sowie markante Eigenschaften dabei helfen, einen guten Zugang zur Rolle zu schaffen. Die Suche nach den für die Figur typischen Haltungen, Gesten und Requisiten (z. B. Kleidung, Schmuck) ist ein weiterer Weg, um die Figur „verkörpern“ und zum Wesentlichen des darzustellenden Charakters vordringen zu können.

Ein im verdeckten Bereich arbeitender Polizeibeamter schilderte eine für ihn wichtige Herausforderung seiner Arbeit so: „Eigentlich fällt es mir sehr leicht, mich gegenüber einer ZP freundlich zu geben, mich ein Stück weit anzupassen und eine von Sympathie getragene Beziehung aufzubauen. Dann muss ich aber in bestimmten Situationen umschalten können, den Harten, manchmal auch Aggressiven geben, ohne dabei unglaubwürdig zu werden. Das ist gar nicht so einfach.“ Mit Hilfe der Rollenarbeit kann ein verdeckt agierender Polizeibeamter auch in die Lage versetzt werden, einen besseren Zugang zu Persönlichkeitsanteilen zu bekommen, die für eine bestimmte Legende bzw. die Bewältigung einer bestimmten Situation erforderlich sind.

Wir entwickelten zur Nutzung von Elementen der Rollenarbeit ein Fortbildungsangebot. Zunächst wurde allen Seminar-

teilnehmern ein theoretischer Überblick über die verschiedenen Persönlichkeitsstörungen (Sachse, 2004, 2009) und die nicht-pathologischen Entsprechungen der Persönlichkeitsakzentuierungen bzw. -stile (Oldham & Morris, 2010) gegeben. Einerseits sollte damit eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für das Verständnis der oftmals schwierigen Persönlichkeiten von ZP sowie förderliche Verhaltensregeln für den Aufbau eines positiven Kontakts an die Hand gegeben werden. Andererseits liegen die Persönlichkeitsstile bei jedem Menschen in unterschiedlicher Stärke und Ausprägung vor⁶. Für einen verdeckt arbeitenden Polizeibeamten besteht die Herausforderung demnach darin, den jeweils passenden Stil als hilfreichen Persönlichkeitsanteil bei sich zu erkennen und situationsgerecht einzusetzen. Die eigenen Anteile können als hilfreiche Ressourcen betrachtet werden. Bezogen auf das oben wiedergegebene Zitat muss der Polizeibeamte in der Lage sein, von dem liebenswürdig-histrionischen auf den selbstbehauptenden Stil wechseln zu können.

Nachdem die Teilnehmer des Seminars mit den unterschiedlichen Persönlichkeitsstörungen und -stilen vertraut gemacht wurden, ging es nun darum, einen besseren Zugang auch zu solchen Persönlichkeitsanteilen zu etablieren, die normalerweise nicht im Vordergrund stehen. Für diese Aufgabenstellung bot sich das Konzept der Rollenarbeit an. Im Rahmen eines Trainings wurde jedem Teilnehmer eine bestimmte, anschaulich beschriebene Persönlichkeitsakzentuierung zugeordnet. Die Aufgabe bestand darin, den jeweiligen Typ zu verkörpern und darzustellen. Als Kontext wurde eine ausführliche Selbstvorstellung im Rahmen eines fiktiven Seminars gewählt, wobei die Möglichkeit zur Interaktion mit den übrigen Seminarteilnehmern gegeben war. Die Trainings Teilnehmer sollten davon ausgehen, dass der zugeordnete Stil das bisherige Denken, Fühlen und Handeln geprägt hatte. Dabei sollten sie sich klar werden, in welchen Situationen sie bei sich selbst Anteile dieses Stils feststellen konnten. Aber auch reale oder fiktive Personen konnten als Modelle herangezogen werden. Die Teilnehmer wurden angewiesen, sich ein möglichst klares und lebhaftes Bild von den jeweiligen Situationen oder Personen zu machen. Nachdem die Teilnehmer eine klare Vorstellung davon besaßen, wie sich der Stil „anfühlt“, sollten sie im nächsten Schritt dazu übergehen, sich so zu verhalten, als ob ihre Persönlichkeit in dominan-

ter Weise durch den Stil geprägt sei. Hier ging es also um die Verkörperung und Darstellung. Wie oben bei den Ausführungen zu den Hilfsmitteln der Rollenarbeit bereits beschrieben, wurden den Teilnehmern Fragen zu ihrer fiktiven Biographie, der sozialen und beruflichen Situation, ihren Vorlieben, Abneigungen, Gewohnheiten und charakteristischen Verhaltensweisen an die Hand gegeben. Das Ziel sollte sein, eine individuell stimmige und überzeugende Darstellung abzugeben. Als weitere Vorbereitung und zur Unterstützung der Rollenarbeit wurden Schauspielübungen zum Ausdruck von Gefühlen und Einstellungen sowie Spiele aus dem Bereich des Improvisationstheaters⁷ (Vlcek, 2008) angeboten.

Jeder Teilnehmer erhielt nach seinem „Auftritt“, der auch zur späteren Analyse videographiert wurde, von den übrigen Teilnehmern und den Trainern Rückmeldung darüber, wie die Darstellung auf sie gewirkt hat und welchen Persönlichkeitsstil man erkannt zu haben glaubte. Im Trainingsfeedback hoben die Teilnehmer hervor, dass gerade der spielerische Ausdruck von Persönlichkeitsanteilen, die Rückmeldungen zur eigenen Wirkung sowie die Beobachtung der anderen als hilfreich erlebt wurden, um das eigene Verhaltensrepertoire in der verdeckten Arbeit zu erweitern.

Legendenfigur setzt Auseinandersetzung und Kenntnis des jeweiligen soziokulturellen Milieus voraus

Selbstverständlich kann die Methode der Rollenarbeit auch dazu genutzt werden, eine Legende im Sinne einer Pseudoidentität glaubhaft darstellen und verkörpern zu können. Dazu muss ein Polizeibeamter die Legendenrolle nicht nur mit den passenden Persönlichkeitszügen ausfüllen, sondern auch den mit der Rolle verbundenen Habitus (Bourdieu, 1987) übernehmen. So zeichnet sich beispielsweise ein Computer-Nerd u. a. durch einen bestimmten Lebens- und Wohnstil, die Verwendung bestimmter sprachlicher Eigenheiten, Kleidungs- und Geschmacksvorlieben aus. Die Beherrschung der mit dem Habitus verbundenen Codes und Verhaltensweisen ist für eine erfolgreiche Täuschung von Zielpersonen zwingend erforderlich. Insofern setzt die Rollenarbeit für eine Legendenfigur die Auseinandersetzung und Kenntnis des jeweiligen soziokulturellen Milieus voraus. Darüber hinaus

muss sich ein im verdeckten Bereich arbeitender Polizeibeamter auch mit seiner eigenen soziokulturellen und beruflichen Prägung auseinandersetzen, um Möglichkeiten, Risiken und Grenzen seines eigenen Legendierungsspektrums realistisch einschätzen zu können.

Um den psychologischen Kern einer Legendenrolle erfassen und darstellen zu können, haben es unsere Fortbildungsteilnehmer als hilfreich erlebt, eine zur Rolle passende Geste, ein typisches Verhalten, eine innere Vorstellung oder einen bestimmten Stimulus zu wählen und das Gewählte wiederholt auszuführen. Ein solcher gut trainierter „Legendenanker“⁸ erleichtert es, sich gut in die Legendenrolle und die damit verbundene Pseudoidentität einfühlen zu können. Ein Polizeibeamter wählte beispielsweise als Legendenanker eine bestimmte Rap-Musik, um sich vor den Einsätzen in seine damalige selbstbewusst-aggressive Legendenrolle einzustimmen.

Status

Verdeckt arbeitende Polizeibeamte stehen vor der Aufgabe, ihr kommunikatives Verhalten gegenüber Zielpersonen so zu gestalten, dass letztere ein zur Realisierung des Einsatzzieles passendes Verhalten zeigen. Beeinflussung kann über Sympathie und die dadurch erleichterte Herstellung einer positiven und möglichst vertrauensvollen Beziehung erfolgen. Gerade in kriminellen Subkulturen kann es aber auch erforderlich sein, sich Respekt durch ein selbstbewusstes und selbstsicheres Auftreten zu erwerben. Die Polizeibeamten müssen daher immer wieder ihren Kommunikationsstil den jeweiligen situativen Erfordernissen flexibel anpassen können. In bestimmten Situationen und Milieus sind eher Durchsetzungsstärke und eine gewisse Distanz, in anderen wiederum Nähe und Anpassung gefordert.

Der im Schauspielbereich wichtige Begriff des **Status** ist in diesem Zusammenhang ein nützliches Werkzeug, um die Machtverteilung in zwischenmenschlichen Beziehungen analysieren und beeinflussen zu können. Status in der hier gebrauchten Bedeutung stammt ursprünglich aus dem Improvisationstheater. Keith Johnstone (2010) fasst darunter das Machtgefälle in der Beziehung zwischen zwei Bühnenfiguren. Eine Person im Hochstatus verhält sich dominant und kontrollierend gegenüber einer Person im Tiefstatus. Dagegen ordnet sich eine Person im Tiefstatus der Hochstatus-Person

unter, entspricht deren Wünschen und Vorgaben. Hoher und niedriger Status sind nicht gleichbedeutend mit sympathisch oder unsympathisch. Sowohl Hochstatus- als auch Tiefstatus-Personen können freundlich oder unfreundlich sein⁹. Der Status ist erkennbar an dem, was man tut und relativ unabhängig vom **sozialen Status**, den man innehat. Der soziale Status bezeichnet den Rang in einer Gruppe oder Gesellschaft und wird sichtbar und demonstriert durch Titel, Urkunden, Auszeichnungen und entsprechende Statussymbole. So sind beispielsweise die Legendenrollen eines versierten und international tätigen Geschäftsmannes und die eines arbeitslosen Facharbeiters mit jeweils unterschiedlichen sozialen Status belegt und erfordern hinsichtlich der Ausstattung unterschiedliche Legendenattribute. Ein verdeckt ermittelnder Polizeibeamter muss für sein glaubwürdiges Auftreten nicht nur mit den Legendenattributen adäquat umgehen, sondern auch sein Statusverhalten an den sozialen Rang anpassen können. Der soziale Status kann zwar das Statusverhalten unterstützen, es aber keineswegs ersetzen. Im negativen Fall widerspricht das Auftreten dem sozialen Rang und dies kann die Überzeugungskraft der Legendenrolle empfindlich schwächen.

Statusverhalten ist beobachtbar und zeigt sich in Haltung, Bewegung, Gestik, Mimik, im Umgang mit Zeit, Raum, Objekten sowie der Sprache. So spricht und bewegt sich eine Person im Hochstatus eher ruhig und zielgerichtet, die Körperhaltung ist typischerweise aufrecht, der Blick gerade und fordernd und es finden sich keine Verlegenheitsgesten (Schmitt & Esser, 2009). Solche Personen gehen souverän mit der Zeit um, sie beginnen und beenden Gespräche und sie nehmen auch das Vorrecht in Anspruch, verspätet zu einer Verabredung zu kommen. Oft sind es kleine Nuancen, die je nach situativem Kontext einen Unterschied machen und ein Anheben oder Absenken des Status bewirken.

Die Sensibilität für das eigene Statusverhalten sowie dessen flexibler Einsatz, das bewusste Heben oder Senken des eigenen Status kann mit Hilfe von Übungen aus dem Improvisationstheater (Vlcek, 2008) und dem Schauspieltraining (Rellstab, 1999) entwickelt und verbessert werden. Als Beispiel soll eine in unseren Trainings verwendete Übung vorgestellt werden, die Statusverhalten im Raum thematisiert. Die Teilnehmer bekommen hier die Auf-

gabe, nacheinander mit ihrem normalen und anschließend einem selbstgewählten Status den Seminarraum zu betreten, sich darin umzusehen und die Darstellung mit dem Satz „Dieser Raum gehört mir“ abzuschließen. Die Vorgabe ist, dass sie den Raum zum ersten Mal sehen. Auch sind keine Interaktionen mit der Beobachtergruppe zulässig. Die Darsteller sollen sich für ihre Status vor Beginn der Übung auf einer Skala von 1 (= absoluter Tiefstatus) bis 10 (= absoluter Hochstatus) verorten. Nach dem Ende der Darstellungen erhalten die Akteure von den Beobachtern begründete Rückmeldungen darüber, welche Status wahrgenommen wurden. Nachdem alle Rückmeldungen erfolgt sind, klärt der Akteur darüber auf, wie er seine eigenen Status einschätzt und welche Status er gewählt hat.

Durchführung von Statusübungen in vielerlei Hinsicht gewinnbringend

Die Auseinandersetzung mit der Thematik und die Durchführung von Statusübungen sind in vielerlei Hinsicht gewinnbringend. Die Teilnehmer erhalten ein realistisches Feedback über ihr Statusverhalten, so dass etwaige Selbstbild-Fremdbild-Diskrepanzen aufgearbeitet und korrigiert werden können. Es wird ersichtlich, welches Statusverhalten „üblicherweise“ gezeigt und bevorzugt wird; davon ausgehend kann die Spannweite an glaubwürdig darstellbarem Status ausgelotet werden. Die Teilnehmer entdecken durch die spielerischen Übungen zusätzliche Möglichkeiten, in der Legendenrolle ein authentisch wirkendes Statusverhalten zu zeigen.

Subtext

Die eigentliche Aufgabe eines Schauspielers besteht nicht darin, einen Text auswendig zu lernen und ihn auf der Bühne aufzusagen zu können. Er muss vielmehr in der Lage sein, die quasi unter der Oberfläche eines Textes oder einer Szene liegende Ebene auszudrücken. Diese als Subtext bezeichnete Ebene bezeichnet die spezifischen Gefühle, Stimmungen, Einstellungen, Haltungen, Absichten und Motive, die von einem Schauspieler in einer Szene sozusagen „mitgedacht“ werden müssen und die einer Szene erst ihre Bedeutung und Lebendigkeit vermitteln. Das Konzept des Subtexts zeigt Parallelen auf zum kommunikationspsychologischen Modell von Schulz von Thun (1997) mit den As-

pekten Selbstoffenbarung, Appell und Beziehung. Zur Illustration ein Beispiel aus einem Theaterstück: In einer Szene wird eine Frau von einem Verehrer zu einem Abendessen eingeladen. Leider verläuft der Abend aber sehr enttäuschend für sie. Sie will dieses Gefühl aber aus Höflichkeit nicht direkt zur Sprache bringen, kann ihre Haltung dennoch nicht ganz verbergen. Obwohl erst kurze Zeit verstrichen ist, sagt sie mit einem Blick auf die Uhr „Oh, schon so spät. Ich muss jetzt leider nach Hause“. Hier muss die Schauspielerin nicht den bedauernden Inhalt der Aussage, sondern vielmehr das Unausgesprochene, den Subtext „Ich bin enttäuscht von diesem Abend und von dir“ zum Ausdruck bringen. Die in der Alltagskommunikation wohlbekannte Ironie basiert ebenfalls auf Subtext. Auf der Bühne und auch im richtigen Leben gibt es also zwei Ebenen: Was gesagt wird und was „eigentlich“ gemeint ist. Der Subtext zeigt sich vor allem im Verhalten und den Handlungen einer Person, in der Art des Sprechens, in Gestik und Mimik.

Das Subtext-Konzept hat für die Kommunikation im verdeckten Bereich große praktische Bedeutung. Sympathie und Vertrauen können zwar sprachlich postuliert, aber nicht allein über sprachliche Inhalte hergestellt werden. Ausschlaggebend bei diesen Phänomenen sind die Beziehungsbotschaften, die erkennbare innere Haltung zum Gegenüber und die Gefühle – kurz der Subtext, der die Oberflächenkommunikation begleitet. Ein verdeckt arbeitender Polizeibeamter sollte den Subtext in einem Dialog mit einer ZP gezielt einsetzen und die gewünschten impliziten Botschaften bewusst senden. Parallel muss auch reflektiert werden, welches Image (Sachse, 2014) der Polizeibeamte von sich erzeugen möchte.

Das Schauspieltraining kennt eine Reihe von Übungen und Spielen, die dabei helfen sollen, ein Bewusstsein für Subtexte und implizite Botschaften zu entwickeln. In einer Übung wird reihum zum jeweiligen Nachbarn „Danke“ gesagt, allerdings immer mit einem anderen Subtext. Die impliziten Botschaften können dabei beispielsweise von „Ich bin dir sehr, sehr dankbar“ bis zu „Du gehst mir auf die Nerven“ reichen. Die zu übermittelnden Subtexte können vom Übungsleiter oder den Mitspielern vorgegeben oder vom Sprecher selbst entwickelt werden. Nach diesen basalen Übungen kann der Umgang mit Subtexten auf Dialogsequenzen und schließlich

auf Einsatzsituationen übertragen werden.

Erfahrungen

Teilnehmer sehen den Vorteil der Arbeit mit Schauspielmethoden darin, dass man sich durch deren Anwendung selbst besser kennenlerne. Einerseits werde vieles, was bis dato unbewusst gemacht wurde, ins Bewusstsein gehoben. Andererseits lerne man neue Verhaltensmöglichkeiten kennen und erweitere dadurch seine Flexibilität, etwa für das in einer bestimmten Situation angezeigte Statusverhalten. Das Agieren in unterschiedlichen Rollen und inneren Zuständen sei sehr hilfreich dabei, einen Zugang zu Persönlichkeitsanteilen und inneren Typen zu finden. Allerdings werde auch die Begrenztheit des eigenen Rollenspektrums bewusster. Durch das Spielen bestimmter Legendenrollen vor einem kritischen Publikum und die intensiven Nachbesprechungen könne der für die Arbeit im verdeckten Bereich zentrale Abgleich von Selbstwahrnehmung (*Wie glaube ich, gewirkt zu haben?*) und Fremdwahrnehmung (*Wie habe ich auf andere gewirkt?*) erfolgen. Letztlich fühle man sich durch die Methodik in seiner Legendenrolle sicherer. Auch schildern Teilnehmer ein konstruktives Nachwirken der Seminare über lange Zeit.

Durch die Arbeit im verdeckten Bereich müssen Polizeibeamte die Herausforderung meistern, das Spannungsfeld von Ich-, Berufs- sowie der verkörperten Legendenidentität so auszubalancieren, dass das Leben in der Legende auf Dauer nicht zu einer Identitätsdiffusion führen kann. Nicht zuletzt auch unsere eigenen Bühnenerfahrungen belegen, dass Schauspielen die individuelle Kompetenz verbessert, sich selbstreflexiv im Moment des Agierens beobachten und steuern zu können. Diese innere Haltung der Selbstbeobachtung verschafft zusätzlich Ressourcen, Handlungsalternativen zu entwickeln und zu erproben. Der spezifische Effekt der Selbstreflexion wird sowohl durch die Nachbesprechung des eigenen Agierens und Erlebens als auch durch die Beobachtung anderer Akteure in den jeweiligen Legendenrollen verstärkt. Der Nachbesprechung kommt darüber hinaus für das *De-Roling* eine wichtige Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang hat sich auch das Videographie bewährt, denn dadurch bietet sich die Möglichkeit, die jeweiligen Darstellungen in einem geschützten Setting nachbesprechen und die eigene Performance aus einer Beobachterperspektive bewerten zu können.

Nach unserer erfahrungsgestützten Überzeugung können Schauspielmethoden aufgrund der Differenzenerfahrung sehr hilfreich dabei sein, den inneren Abstand zur Legendenidentität, das *Als-ob*, aufrecht und im Bewusstsein zu halten. Das ist auch aus gesundheitspsychologischer Sicht ein nicht zu unterschätzender Vorteil der Methode für die in diesem Bereich arbeitenden Polizeibeamten.

Anwendung der Methodik auch auf Führungskräfte, Studierende und Spezialeinsatzkräfte

Schauspielen ist darüber hinaus immer auch ein kreativer Prozess, denn es aktiviert die im Erwachsenenalter oftmals verschüttete kindliche Kompetenz, die Wirklichkeit und die eigenen Möglichkeiten spielerisch auszutesten und neu zu entwerfen. Schauspielmethoden schaffen somit Freiräume des spielerischen Experimentierens, die für die Tätigkeit von verdeckt arbeitenden Polizisten unabdingbar sind. Gefördert werden diese kreativen Prozesse nach unserer Erfahrung durch eine Gruppenatmosphäre, in der Humor und Lachen nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht sind.

Nach unseren Erfahrungen werden mit der Schauspielmethodik durch den gleichzeitigen Einbezug von Körper, Emotion und Sprache Phänomene sichtbar und erfahrbar, die im Allgemeinen eher latent bleiben und mit denen man sich daher auch nicht bewusst auseinandersetzen kann. Dazu zählen beispielsweise verdrängte oder tabuisierte Gefühle gegenüber Zielpersonen wie Zuneigung und Sympathie, aber auch Aggression und Abneigung. Diese Emotionen sind den Polizeibeamten meist nicht bewusst, zeigen sich aber in der Art der Darstellung und im Umgang mit dem Gegenüber. Die Aufarbeitung dieser Gefühlsdynamiken ist eine wichtige Voraussetzung für die Aufrechterhaltung einer professionellen Distanz zu Zielpersonen.

Aufgrund der bislang fehlenden systematischen Evaluation soll auf die Notwendigkeit wissenschaftlicher Untersuchungen verwiesen werden. Wir sind gleichwohl überzeugt, dass die Methodik *wirkt* und die Trainingsmaßnahmen zur Professionalisierung und Förderung vorhandener Kompetenzen beitragen, was sich auch in den oben beschriebenen Rückmeldungen der verdeckt arbeitenden Polizeibeamten abbildet.

Die Anwendung der Methodik sollte unserer Ansicht nach nicht auf den Bereich der verdeckt arbeitenden Polizeibeamten beschränkt bleiben. Potentielle Zielgruppen können zum Beispiel *Führungskräfte* (z. B. Arbeit mit Status, Wirkung und Bewusstmachen eigener Führungsstile), *Studierende* (z. B. Berufsrollenreflexion) und *Spezialeinsatzkräfte* (z. B. Legendentraing) sein.

Kontakt

alexander.berresheim@polizei.nrw.de
ruthild.vaihinger@polizei.nrw.de

Anmerkungen

- 1 Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, die Angaben beziehen sich selbstverständlich auf Angehörige beider Geschlechter.
- 2 Beispielhaft sei hier auf polizeiliche Vernehmungstrainings in den Niederlanden und England (de Jong, 2015; in England aus eigener Anschauung) unter Einsatz professioneller Schauspieler verwiesen. In ähnlicher Weise wurden in NRW Methoden aus dem Schauspiel in Seminaren für Sachbearbeiter in den Bereichen Todesermittlungen, Prävention und Opferschutz sowie Verkehr eingesetzt. Neben dem Training berufsbezogener Fertigkeiten bilden Atem-, Stimm- und Sprechtraining sowie Übungen zum körpersprachlichen Ausdruck zur Verbesserung der eigenen Auftrittskompetenz beim Präsentieren und Reden vor Gruppen Schwerpunkte.
- 3 Sozialpsychologische Forschung beschreibt im Rahmen der „Impression Management Theorie“ Konzepte der Eindruckssteuerung und Selbstdarstellung von Individuen, Gruppen und Organisationen. Im Fokus stehen hierbei unter anderem Zusammenhänge zwischen Selbstpräsentation und Selbstwertregulation (siehe u. a. Sachse, 2014; Tedeschi, 1981).
- 4 Vgl. griechisch: *théa* = (an-) schauen, die Schau (www.duden.de).
- 5 Wer sich über die rechtlichen Grundlagen von Nicht offen Ermittlenden Polizeibeamten (NoEP) und Verdeckten Ermittlern (VE) informieren möchte, sei u. a. auf Kirkpatrick (2011) verwiesen.
- 6 Mit dem testdiagnostischen Verfahren des Persönlichkeits-Stil- und Störungs-Inventars (PSSI) kann die relative Ausprägung von Persönlichkeitsstilen auf 14 Skalen erfasst und gemessen werden (Kuhl & Kazén, 2009).
- 7 Improvisationstheater bezeichnet eine Form des Theaters, die von der Spontanität der Darstellung bestimmt ist. Ohne vorherige Inszenierung oder Proben werden von den Akteuren zu bestimmten Themen oder Vorschlägen aus dem Publikum Szenen gespielt.
- 8 In der schauspielerischen Rollenarbeit wird in diesem Zusammenhang von „psychologischer Geste“ gesprochen (Grimbichler, 2006).
- 9 In der Persönlichkeits- und Sozialpsychologie wird menschliches Beziehungsverhalten in einem gut validierten Modell anhand der voneinander unabhängigen Achsen eines zweidimensionalen Raums erfasst (Benjamin, 1974). Die eine Achse beschreibt die Ausprägung von Zuneigung und Fürsorge, von feindselig-distanziert bis hin zu freundlich-liebevoll.

Verhalten. Die zweite, orthogonal angeordnete Achse umfasst die Ausprägung von Macht und Kontrolle, was von unterwürfigem bis zu dominantem Verhalten reichen kann. Macht und Kontrolle wird im Status-Konzept als konkretes Handeln erfasst. Danach kann in diesem Modell jedes Beziehungsverhalten als ein bestimmtes Mischungsverhältnis der beiden Grunddimensionen lokalisiert und beschrieben werden (Arbeitskreis OPD, 2014). Es kann im Kontext verdeckter Ermittlungen etwa zur Analyse der Persönlichkeit von Zielpersonen herangezogen werden.

Literatur

- Arbeitskreis OPD. (2014). (Hrsg.). Operationalisierte Psychodynamische Diagnostik OPD-2. Das Manual für Diagnostik und Therapieplanung. (3. überarbeitete Auflage). Bern: Huber.
- Benjamin, L. S. (1974). Structural analysis of social behavior. *Psychological Review*, 81, 392–425.
- Berg, M., Ritscher, J., Orthey, F. M., Flume, P., Tilemann, F. & Wehner, R. (2002). Unternehmens-theater interaktiv, Themenorientierte Improvisation (TOI) in der Personal- und Organisationsentwicklung. Weinheim: Beltz Verlag.
- Berne, E. (2006). Die Transaktionsanalyse in der Psychotherapie. Eine systemische Individual- und Sozialpsychiatrie. Paderborn: Junfermann.
- Blankertz, St. & Doubrawa, E. (2016). Lexikon der Gestalttherapie. Wuppertal: Peter Hammer Verlag.
- Bohne, M. (2002). Nutzung natürlich auftretender Trancephänomene zur Verbesserung der musikalischen Auftrittslleistung. Ein kompetenz- und lösungsorientiertes Auftritts-Coaching. *Musikphysiologie und Musikermedizin*, Heft Nr. 3, S. 99–111.
- Bohne, M. (2003a). Keine Angst vor dem nächsten Auftritt. Zehn Erfolgsrezepte für eine bessere Performance in der Öffentlichkeit. *new management*, Heft Nr. 6, S. 52–57.
- Bohne, M. (2003b). Auftrittsängste. Die Geißel der Musiker und ihre „harmonische Auflösung“. *Das Orchester*, Heft 11, S. 8–12.
- Bohne, M. (2004). Wenn Angst die Leistung hemmt. *managerSeminare*, Heft 81, S. 81–85.
- Bourdieu, P. (1987). Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt: Suhrkamp.
- Brook, P. (2012). Das offene Geheimnis: Gedanken über Schauspielerei und Theater. Berlin: Alexander Verlag.
- Cialdini, Robert, B. (1997). Die Psychologie des Überzeugens. Ein Lehrbuch für alle, die ihren Mitmenschen und sich selbst auf die Schliche kommen wollen. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Hans Huber.
- De Jong, F. (2015). Vortrag zum Thema Vernehmung, Ausbildung in den Niederlanden (17.9.2015). LAFP NRW: Neuss.
- Domkowsky, R. (2010). Erkundungen über langfristige Wirkungen des Theaterspielens: Eine qualitative Untersuchung – Auf Spurensuche. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Eberspächer, H. (2011). Gut sein, wenn's drauf ankommt. Von Top-Leistern lernen. München: Carl Hanser Verlag.
- Eco, U. (2000). Brief an einen Kardinal. In: *Berliner Zeitung*, 12. August 2000.
- Goffman, E. (2003). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München: Piper.
- Grimbichler, A. (2006). Vom Suchen und Finden der eigenen Rolle(n). – Theaterpädagogik – ein Weg, die eigenen Rollenkompetenzen zu erweitern. Unveröffentlichte Abschlussarbeit im Rahmen der berufsbegleitenden Ausbildung zur Theaterpädagogin BuT an der Theaterwerkstatt Heidelberg. Laufenburg.
- Hatfield, E., Hsee, C. K., Costello, J., Weisman, M. S., & Denney, C. (1995). The impact of vocal feedback on emotional experience and expression. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10, S. 293–313.
- Hentschel, I. (2008). Medium und Ereignis – warum Theaterkunst bildet. Vortrag zur Eröffnung der Fachtagung am 19.2.2008, „Bildung braucht Kunst“, Wolfenbüttel: Bundesakademie für kulturelle Bildung.
- Hentschel, U. (2008). Bildungsprozesse durch Theaterspielen. Zur Problematik der Messbarkeit von Wirkungen, Risiken und Nebenwirkungen. In: Pinkert, U. (Hrsg.). *Körper im Spiel. Wege zur Erforschung theaterpädagogischer Praxen*. (S. 12–22). Berlin: Schibri Verlag.
- Hüther, G. (2006). *Brainwash: Einführung in die Neurobiologie für Therapeuten und Pädagogen*. DVD. Mülheim: Auditorium Netzwerk.
- James, W. (1890). *The Principles of Psychology*, Bd. 1. New York: Henry Holt & Co.
- Johnstone, K. (2010). *Improvisation und Theater*. Berlin: Alexander Verlag.
- Kirkpatrick, D. (2011). *Der Einsatz von Verdeckten Ermittlern. Handbuch für die Praxis der Strafverfolgungsbehörden*. Hilden: Verlag Deutsche Polizeiliteratur.
- Koch, G. (1988). *Lernen mit Bert Brecht. Bertholt Brechts politisch-kulturelle Pädagogik*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Krauß, M. (1994). Der Verdeckte Ermittler aus psychologischer Sicht. *Die Polizei*, 85, 142–143.
- Krauß, M. (1999). Das Anforderungsprofil verdeckter Ermittler und ihrer Führungsbeamten. *Die Polizei*, 90, 178–181.
- Kuhl, J. & Kazén, M. (2009). *Persönlichkeits-Stil- und Störungsinventar. Manual*. Göttingen: Hogrefe.
- Laird, J. D. (2007). *Feelings: The Perception of Self*. New York: Oxford University Press.
- Larsen, R. J., & Sinnenet, L. M. (1991). Meta-analysis of experimental manipulations: Some factors affecting the Velten mood induction procedure. *Personality and Social Psychology*, 17, S. 323–334.
- Levenson, R. W., Ekman, P., & Friesen, W. V. (1990). Voluntary facial action generates emotion-specific autonomic nervous system activity. *Psychophysiology*, 27(4), S. 363–384.
- Meyers, G. R. (1986). *William James: His Life and Thought*. New Haven: Yale University Press.
- Moreno, J. L. (1959). *Gruppenpsychotherapie und Psychodrama*. Stuttgart: Thieme Verlag.
- Mummendey, H. D. (2006). Selbstdarstellung. In H.-W. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.), *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*. (S. 49–56). Göttingen: Hogrefe.
- Oldham, J. M. & Morris, L. B. (2010). *Ihr Persönlichkeits-Portrait. Warum Sie genauso denken, lieben und sich verhalten, wie Sie es tun*. (6. Auflage). Magdeburg: Klotz.
- Park, R. E. (1950). *Race and Culture*, Glencoe (Ill.). The Free Press, 1950, 249.
- Pinkert, U. & Meyer, T. (2006). Transformatorische Praktiken in der Ästhetischen Bildung/Theaterpädagogik. *Korrespondenzen. Zeitschrift für Theaterpädagogik*, Heft 48, S. 42–48.
- Reilstab, F. (1999). *Handbuch Theaterspielen. Band 2: Wege zur Rolle*. Wädenswil: Stutz.
- Sachse, R. (2004). *Persönlichkeitsstörungen. Leitfaden für die Psychologische Psychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Sachse, R. (2009). *Persönlichkeitsstörungen verstehen. Zum Umgang mit schwierigen Patienten*. (5. Aufl.). Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Sachse, R. (2014). *Manipulation und Selbsttäuschung. Wie gestalte ich die Welt so, dass sie mir gefällt: Manipulationen nutzen und abwenden*. Berlin: Springer.
- Schmitt, T. & Esser, M. (2009). *Statusspiele. Wie ich in jeder Situation die Oberhand behalte*. Frankfurt: S. Fischer.
- Schreyögg, G. & Dabitz, R. (1999). *Unternehmens-theater Formen- Erfahrungen – Erfolgreicher Einsatz*. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.
- Schulz von Thun, F. (1997). *Miteinander reden. Störungen und Klärungen. Band 1: Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Simhandl, P. (1992). *Stanislawski- Lesebuch*. Baden-Baden: Edition Sigma, Nomos Verlagsgesellschaft.
- Simhandl, P. (1994). *Die ganze Welt ist Bühne. Schauspielergeschichten*. Stuttgart: Reclam.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(4), 526–537.
- Stanislawski, K. (1984). *Das Arbeit des Schauspielers an sich selbst I*. Berlin: Henschel Verlag.
- Sting, W. (2003). *Ästhetische Kompetenz*. In: Koch, G. & Streisand, M. (Hrsg.) (2003). *Wörterbuch der Theaterpädagogik*. Berlin: Schibri Verlag.
- Stoll, O. (2016). *Schneller, höher weiter! Mentales Training hilft Sportlern besser zu trainieren und im Wettkampf Höchstleistungen zu bringen*. *Gehirn & Geist*, 01, S. 40–45.
- Strasberg, L. (2001). *Schauspielen und das Training des Schauspielers*. Berlin: Alexander Verlag.
- Tedeschi, J. T. (1981). *Impression management theory and social psychological research*. New York: Academic Press.
- Veelen, S. (2012). *Hochstapler. Wie sie uns täuschen. Eine soziologische Analyse*. Marburg: Tectum Verlag.
- Vlcek, R. (2008). *Workshop Improvisationstheater. Übungs- und Spielesammlung für Theaterarbeit, Ausdrucksfindung und Gruppendynamik*. Donauwörth: Auer.
- Wirsching, M. & Scheib, P. (2002). (Hrsg.) *Paar- und Familientherapie*. Berlin: Springer Verlag.
- Wrentschur, M. (2012). *Theaterspielen als Werkzeug für ästhetische und soziale Differenzenerfahrungen, Positionen und Konzepte*. *Magazin erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, Ausgabe 15, S. 12–15.
- Zajonc, R. B., Murphy, S. T. & Inglehart, M. (1989). Feeling and facial efference: implications of the vascular theory of emotion. *Psychological Review* 96 (3), S. 395–416.