

Harun Turan

Interkulturelle Kompetenzen – Umgang mit anderen Kulturkreisen

Der Anspruch und der Wunsch nach Sicherheit sind in der gesellschaftlichen Bedeutung in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten enorm gestiegen. Sicherheit bezeichnet dabei einen Zustand, der frei von unvermeidbaren Risiken ist oder als gefahrenfrei angesehen wird. Allgemein wird Sicherheit jedoch nur als relativer Zustand der momentanen Gefahrenfreiheit angesehen, der stets nur für einen bestimmten Zeitraum, eine bestimmte Umgebung oder unter bestimmten Bedingungen gegeben ist. In der persönlichen Ebene basiert die subjektive Wahrnehmung von Sicherheit im Wesentlichen auf emotionalen Komponenten und ist umgebungsbezogen interpretierbar. In der politischen Bedeutung ist der Wunsch nach Sicherheit – das erfahren wir oft in Zeiten von Wahlentscheidungen – zentral für Bewertungen und Tendenzen der Bürger.

Waren zunächst nur die Institutionen des öffentlichen Lebens – z.B. Polizei, Gerichte – für Sicherheit zuständig, so hat sich mit der weiteren wirtschaftlichen und politischen Differenzierung schrittweise ein privatwirtschaftliches Angebot entwickelt.

Die grundlegenden Aufgaben eines einschlägigen Dienstvertrags für Sicherheitsdienstleistungen waren zunächst Gebäude- und Objektschutz, und die Transportbegleitung für besonders wichtige und wertvolle und besonders gefährdete Güter – bei Geld- und Werttransporten sowie in den Sicherheitskurierdiensten. Hinzu kamen bei der Weiterentwicklung industrieller Fertigungsstandorte der Separatwachdienst, die Ein- und Auslasskontrolle als Objekt- und Werkschutz mit Pförtner-Tätigkeiten. Ergänzende Aufgaben ergaben sich zum Beispiel mit Aufsichtsfunktionen bei Museen und Ausstellungen – so auch mit dem vorbeugenden Einbruch- und Brandschutz bei Kontrollgängen. Für besonders gefährdete Personen, die keinen Anspruch auf öffentlichen Schutz durch die staatlichen Sicherheitsorgane haben, hat sich die Dienstleistung des Personenschutzes entwickelt (vgl. Endreß 2012).

Diese traditionellen Angebote der Sicherheitsbranche bedürfen zunehmend der Ergänzung um weitere umfassendere Aufgabenstellungen. Aufgrund von politischen Fehlentwicklungen mit Repressionswirkungen auf kritische Gruppierungen und insbesondere durch paramilitärische und kriegerische Konflikte sind Fluchtbewegungen mit einer hohen Zahl von betroffenen Personen ausgelöst worden.

Aber auch durch die generell zunehmenden Globalisierungstendenzen in der Wirtschaft und im Handel kommt es zu immer mehr interkulturellen Überschneidungssituationen. Menschen aus kulturell unterschiedlichen Kontexten kommen in Kontakt miteinander, sei es im beruflichen oder privaten Bereich. Diese interkulturellen Interaktionen sind nicht immer von gegenseitigem Verständnis geprägt, ganz im Gegenteil entstehen in und mit ihnen oft Schwierigkeiten und Konflikte. Dies liegt daran, dass sie wesentlich komplexer und problematischer sind als intrakulturelle Interaktionen. Um sich in diesen interkulturellen Situationen angemessen verhalten zu können und sie positiv zu gestalten, bedarf es interkultureller Kompetenz.

Der gestiegene Bedarf an Sicherheitspersonal, der sich aus dieser Situation ergibt, kann an der folgenden Darstellung der Beschäftigtenzahlen in Berlin veranschaulicht werden (vgl. Abb. 1).

Erkennbar ist, dass nach September 2015 ein erheblicher Mehrbedarf an Personal entstanden ist. Diese Entwicklung basiert auf dem erheblichen zahlenmäßigen Zugang von Kriegsflüchtlingen und Asylbewerbern. Solche Steigerungen der Zahl der Mitarbeiter verlangt unmittelbar Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Dabei geht es nicht nur um eine quantitative Steigerung, sondern und vor allem um eine qualitative Herausforderung.

Die Sicherheitsakademie Berlin ist ein zertifizierter Bildungsträger, der sich dieser Notwendigkeit der Qualifikation des Personals von Sicherheitsdiensten professionell zur Verfügung stellt. Es werden vielfältige Ausbildungen und Weiterbildungsseminare für das Tätigkeitsfeld der „Arbeitssicherheit“ angeboten. Das Ziel der Qualifikation der Fachkräfte ist es, eine Arbeitssituation nach Möglichkeit so zu gestalten, dass Gefährdungen und Beeinträchtigungen nahezu gänzlich unwahrscheinlich sind und auf jeden Fall bestmöglich minimiert werden.

Die Veränderungen der qualitativen Anforderungen sind aber nicht nur auf die damalige politische Öffnung der Grenzen für den Zugang von Geflüchteten zurückzuführen.

In der heutigen Arbeitswelt ist der professionelle Umgang mit Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen eine Schlüsselqualifikation, um in unterschiedlichen Situationen angemessen und erfolgreich reagieren zu können sowie einen zufriedenstellenden und angenehmen Austausch im Miteinander zu gewährleisten.

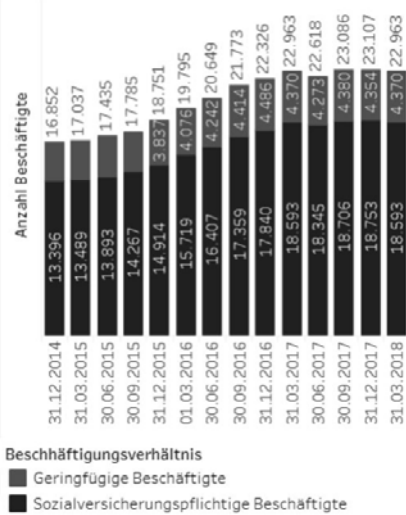
Beschäftigte Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien
Wirtschaftsklasse 80



Nach Bundesland



Nach Beschäftigungsverhältnis



Geschlecht

(Alle) ▼

Beschäftigungsverhältnis

- Geringfügige Beschäftigte
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte

Abbildung 1

Quelle: Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) [https://public.tableau.com/profile/bdsw#!/vizhome/Beschäftigte_1/80]

In dem Seminar „Interkulturelle Kompetenz“ wird die Möglichkeit angeboten, andere Kulturen besser zu verstehen sowie die Teilnehmer für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren. Dabei wird versucht, die jeweiligen situationsbedingten Bedürfnisse und auch mögliche auftretende Probleme in das Seminar einzubinden (vgl. Sicherheitsakademie Berlin 2017).

Das Lehrgangsziel ist die Entwicklung von Sensibilität im Umgang mit anderen Kulturen. Einige Ausschnitte der Inhalte werden im Folgenden kurz dargestellt, damit ein erster Überblick zu den angestrebten Zielsetzungen vermittelt werden kann.

Grundlagen für interkulturelle Kompetenzen

Die Fähigkeit, effektiv mit Menschen umzugehen und zusammenzuarbeiten, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, wird mit interkultureller Kompetenz beschrieben. Es ist eine Ebene, die nicht theoretische Kennt-

nisse betrifft, sondern die einen handlungsorientierten Umgang, aber auch praktische Begegnungen und unmittelbare Interaktionen impliziert.

Aufgrund von zunehmenden Globalisierungstendenzen, aber auch im Zusammenhang mit Asylanträgen und Schutzgewährung für Geflüchtete aus Kriegsgebieten kommt es in unserem Land zu immer mehr interkulturellen Überschneidungssituationen. Menschen aus kulturell unterschiedlichen Kontexten kommen in Kontakt miteinander, sei es im beruflichen oder privaten Bereich und insbesondere in Maßnahmen der Betreuung und Sozialhilfe. Interkulturelle Überschneidungssituationen entstehen, wenn das Eigene und das Fremde in eine wechselseitige Beziehung miteinander treten.

Zwischen dem Eigenkulturellen und dem Fremdkulturellen entsteht so „ein Zwischenraum der Uneindeutigkeit, Vagheit und Neuartigkeit“ (vgl. Thomas 2005). Es treffen verschiedene Weltbilder, Lebensformen, Denk- und Handlungsweisen aufeinander, die dazu führen, dass durch Unwissenheit über das Fremde Konfliktpotenzial entstehen kann. Die interkulturelle Interaktion kann als Prozess zwischen den Interaktionspartnern verstanden werden, in dem die Individuen neue Formen für den Umgang miteinander aushandeln. Unter günstigen Bedingungen kann dieser Prozess als eine wechselseitige Anpassung bezeichnet werden, in der das interaktive Verhalten sowohl vom Eigenen als auch vom Fremden bestimmt wird. Um kulturelle Überschneidungssituationen positiv zu gestalten und eine Ausgeglichenheit zwischen Fremdem und Eigenem herzustellen und somit einen Austausch zu ermöglichen, ist interkulturelle Handlungskompetenz erforderlich.

Dazu sind verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten hilfreich bzw. zum Teil sogar unabdingbar: In erster Linie Kommunikationsfähigkeit auf der Basis von Fremdsprachenkenntnissen (in der Regel Englisch, besser noch in der Landessprache des Gegenübers), Wissen über kulturelle Verhaltensweisen bestimmter Länder, Empathie und Toleranz, Offenheit für Neues, die Bereitschaft neue Wege zu gehen. Darüber hinaus sind der zielführende Umgang mit Stress und unklaren Situationen, kooperatives Arbeiten und aktives Zuhören unabdingbar.

Allerdings ist es äußerst selten, dass ein Mensch all diese genannten Eigenschaften gleichstark aufweist. Wichtige Faktoren für interkulturelle Kompetenz sind im Besonderen die emotionale Kompetenz und die interkulturelle Sensibilität, die es uns erlauben, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Fremdkultur bei unserem Handeln soweit wie möglich zu tolerieren und zunehmend antizipatorisch zu berücksichtigen.

Eine sehr bedeutsame Grundlage interkultureller Kompetenz ist aber auch der gemeinsame Anspruch auf „Respekt“.

Der Begriff Respekt ist eine Ableitung aus „respektieren“ = „achten, anerkennen, gelten lassen“. Diese Komponente muss in den Begegnungen so etabliert werden, dass sie auf Gegenseitigkeit grundgelegt wird. Sie wird in die gemeinsame Situation eingebracht, aber auch im Hinblick auf Gegenseitigkeit gefördert und gefordert. Respekt zeigt sich in vielfältiger Weise, bedeutet in jedem Fall auch Sicherheit des physischen und psychischen Wohls und impliziert das Gefühl, des akzeptiert seins (vgl. Sennett 2004).

Handeln und Kommunizieren im interkulturellen Kontext

Jede Begegnung ist Kommunikation. Sie beschreibt den Austausch von Botschaften oder Informationen zwischen Personen. Als Kommunikationskanäle werden die Sprache einerseits sowie die Körpersprache (nonverbale Kommunikation), u.a. Mimik, Gestik, Blickkontakt, räumliche Distanz verwendet.

In diesem Zusammenhang sei auf die fünf Axiome der Kommunikation von Paul Watzlawick verwiesen, die die menschliche Kommunikation erklären und ihre Grundzüge aufzeigen:

1. Man kann nicht nicht kommunizieren

Wo immer sich Menschen begegnen, entsteht eine Beziehung und eine Information.

Sie können bei unbekanntem zufälligen Zusammentreffen „Bedeutungslosigkeit“ beinhalten, bei bekannten, sich wiederholenden Begegnungen setzen sie hingegen Wirkungen gegebenenfalls mit Nachhal(t)igkeit.

Ist eine gemeinsame Sprache vorhanden, dann sind die Inhalte leichter zu übertragen, auch wenn natürlich das Verhalten der Person immer auch die Qualität der Beziehung bestimmt.

2. Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt

Der Inhaltsaspekt umfasst die Aufgabe Informationen zu vermitteln. Der Beziehungsaspekt gibt Aufschluss darüber, wie die Beziehung vom Empfänger aufgefasst wird. Das gesamte Auftreten von Personen, gegebenenfalls die Diktion ihrer Sprache, die Gestik und Mimik, die austarierte Distanz zum Kommunikationspartner geben Auskunft über Bewertungen.

Durch Gestik, Mimik und Tonfall des Sprechers, werden im Angesprochenen verschiedene Reaktionen ausgelöst:

- Bestätigung (die Aussage wird positiv gewertet und verkoppelt mit Sympathie,

- Verwerfung (die Aussage wird negativ gewertet und ist gekoppelt mit Distanz),
- Entwertung (der Sprecher und seine Aussage werden insgesamt entwertet).

3. *Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung*

Es ist evident, dass jeder Akteur einer Interaktion der Beziehung eine Struktur gibt.

Auf jeden Reiz folgt eine Reaktion (Verhaltenskette). Zugleich ist jeder Reiz auch Kommunikation, da eine Kommunikation kreisförmig verläuft.

4. *Menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten*

In der Kommunikation gibt es zwei Möglichkeiten Objekte darzustellen. Zum einen kann man sie durch die Analogie (z.B. eine Zeichnung) ausdrücken oder dem Objekt einen Namen geben. So wird komplexes Wissen übermittelt und es lassen sich logische Verknüpfungen und Negationen ausdrücken. Darüber hinaus teilen nicht nur das gesprochene Wort (digitale Kommunikation), sondern auch die nonverbalen Äußerungen (z.B. Lächeln, böser Blick) etwas mit.

5. *Kommunikation ist symmetrisch oder komplementär*

Bei zwei gleichstarken Partnern sind die Kommunikationsabläufe symmetrisch. Dagegen spricht man von komplementären Abläufen, wenn es immer einen „superioren“ und einen „inferioren“ Partner gibt. In diesem Fall ergänzen sich die Partner in ihrem Verhalten (vgl. Watzlawick et al. 2011).

Stehen Personen mit bikulturellen und bilingualen Fertigkeiten zur Verfügung, dann ist die Kooperation im interkulturellen Bereich wesentlich erleichtert und weniger störungsanfällig. Das wirkt sich auf die Einstellungspraxis durchaus von entsprechenden Dienstleistern steuernd aus, kann aber nicht das einzige Prüfkriterium die „Berufseignung in diesem Bereich sein.

Im „Normalfall“ divergenter Ausgangslagen ist der professionelle Partner genötigt, seine Verhaltensweisen gut zu dosieren und zu kontrollieren. Vor allem die nonverbalen Aktionen und Reaktionen müssen gut gesteuert sein.

Grußformen werden gegebenenfalls als besonders nettes Entgegenkommen in der Heimatsprache des Partners formuliert oder kulturunabhängig (ohne den deutschen Händedruck) durch Gestik und Mimik respektvoll übermittelt. Das freundliche Nicken, die leichte angedeutete Verneigung, das Hand aufs Herz-Zeichen, das sind gute Boten der eigenen Kooperationsbe-

reitschaft und so sollten auch die Reaktionen des Gegenübers ausfallen und beachtet werden. Es geht dabei um das Aushandeln der „Grundfärbung“ der Beziehungsebene.

Dabei beeinflusst psychologische Distanz das Ausmaß, in dem wir über ein Ereignis, eine Person oder eine Idee auf hoher oder niedriger Ebene künftig betroffen sein können.

Die Erfahrung lehrt, dass eine größere persönliche Distanz von einer Entscheidung den größten Nutzen für einen selbst und für andere bringen kann. Es gilt in solchen Strukturen der Grundsatz der mittleren Distanz. Man ist aufgeschlossen und aufnahmebereit für Informationen, bleibt aber im Wesentlichen eher neutral und lässt sich nicht in Entscheidungsfragen oder gar Konflikte einbeziehen. Klarheit – das ist eine bedeutsame Kategorie für die Wirksamkeit der Kommunikation. Stoppsignale müssen kurz und prägnant sein. Die Hand als eines unserer wichtigsten nonverbalen Mitteilungsinstrumente sollte aussagekräftig sein und bleiben.

Sensibilisierung für Stereotype und Vorurteile

Ein Stereotyp ist eine mentale Vereinfachung von komplexen Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Personengruppen. Stereotype werden vielfach auch als „festgefahrene Meinungen“ beschrieben. Obwohl diese vereinfachten Eindrücke und Darstellungen nicht immer wahrheitsgetreu sind, benötigen wir Stereotype, um die Komplexität unserer Umwelt zu reduzieren und die Interaktion mit Menschen anderer Gruppen zu erleichtern. Es hilft uns in der Wahrnehmung und Bewusstwerdung unseres Selbst. Die Anwendung und das Vorhandensein von Stereotypen ist also ein gewöhnlicher Vorgang, der Orientierungshilfe verschaffen kann und im Alltag unvermeidlich ist. Man sollte sich jedoch immer bewusst machen, dass Stereotype nicht die Realität darstellen, sondern sie verzerren und verallgemeinern.

Komplexe Informationen werden durch Stereotype reduziert und bestimmte Merkmale generalisiert. Stereotype sind feste Vorstellungen von Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zugeschrieben werden (vgl. Friesenhahn o.J.).

Für eine interkulturelle Zusammenarbeit ist es wichtig zu sehen, dass verschiedene Kulturen meistens auch verschiedene Stereotype mitbringen.

So müssen wir selbst eruieren, welche generellen Annahmen wir über die Personengruppe haben, mit der wir im Arbeitsbereich Kontakt haben und für die wir in gewissem Sinne auch Verantwortung tragen. Vermutlich

werden unsere Partner auch gewisse Vorstellungen und Annahmen von uns haben, die ihr Verhalten uns gegenüber beeinflussen. Man unterscheidet daher den jeweiligen kulturellen Standpunkt, von dem aus Stereotype betrachtet werden. Autostereotype bezeichnen die Bilder, die man von der eigenen Kultur hat oder von denen man glaubt, dass andere sie von der eigenen Kultur haben. Heterostereotype sind die Bilder, die man über fremde Kulturen hat. Auto- und Heterostereotype können sich mitunter sehr voneinander unterscheiden.

Ein verwandter Begriff ist das Vorurteil. Ein Vorurteil entsteht, wenn die verallgemeinerten Eindrücke mit Emotionen besetzt werden. Das Vorurteil beruht im Gegensatz zu Stereotypen nicht auf Erfahrung und Wahrnehmung, sondern auf einer meist wenig reflektierten Meinung und ist somit ein vorab gewertetes Urteil, das meist direkte Auswirkungen auf das Verhalten hat. Vorurteile sind meist negativ behaftet und durch ihre Komplexität und Vielfältigkeit schwer aufzuheben.

In der politischen Landschaft werden aktuell auch immer wieder Bewertungen vorgenommen. Dabei erfolgen gegenüber dem Rassismus besonders kritische Distanzierungen. Das spielt in der Auseinandersetzung um die insbesondere in 2015 hinzugekommenen Personengruppen eine zentrale Rolle. Deshalb ist dieser Komplex durchaus auch definitorisch aufzuarbeiten:

Rassistisch sind Ideologien, welche die Menschheit in eine Anzahl von biologischen Rassen mit genetisch vererbaren Eigenschaften einteilen und die so verstandenen „Rassen“ hierarchisch einstufen.

Das klassische Konzept war vorherrschend in der Epoche des europäischen Kolonialismus und Imperialismus bis nach dem Zweiten Weltkrieg. Diese pseudo-biologische Ideologie diente der Rechtfertigung des Kolonialismus, der Sklaverei, der Verbrechen der Nazis oder von Apartheidregimes.

„Rassismus umfasst Ideologien und Praxisformen auf der Basis der Konstruktion von Menschengruppen als Abstammungs- und Herkunftsgemeinschaften, denen kollektive Merkmale zugeschrieben werden, die implizit oder explizit bewertet und als nicht oder nur schwer veränderbar interpretiert werden.“ (Zerger 1997, S. 81)

Diese Position erweitert den Anwendungsbereich des Ausdrucks „Rassismus“ von den biologisch aufgefassten „Rassen“ auf alle Arten von Abstammungsgruppen, die als andersartig dargestellt werden, insbesondere auf die „ethnischen Gruppen“ oder „Völker“.

Diese Zusammenhänge soziologischer bzw. sozialpsychologischer Phänomene muss man kennen, wenn man nicht in die Falle pauschalisierender Bewertungen geraten will.

Selbstreflexion

Das beste Verfahren, um sich gegen eigene Fehlentwicklungen abschirmen zu können, ist die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit.

Dabei muss versucht werden, einen gewissen Rollenwechsel von der Eigeneinschätzung in eine fiktive Außeneinschätzung personenintern durchzuführen. Die Auffassungen über die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen müssen von innen nach außen gespiegelt werden, um sie zu reflektieren. Dabei gehen wir davon aus, dass Selbstreflexion

„... die Fähigkeit des Menschen, über die eigene Situation nachzudenken (bezeichnet). Reflexionen von äußeren oder inneren Beobachtungen können als Chancen zum Erkennen von Problemen und Ansatzpunkten für Veränderungen angesehen werden. Selbstreflexion setzt das Vermögen zur differenzierten Selbstbeobachtung und eine gewisse Distanz zu sich selbst voraus.“ (Stangl 2019)

Bei der Arbeit in sozialen, nicht normierten Situationen ist es angezeigt, sich auf neue Konstellationen und Begegnungen mit flexiblen Verhaltensalternativen vorzubereiten und einzustellen. Es ist sehr zu empfehlen, potenzielle komplexe Vorkommnisse gedanklich durchzuspielen und verschiedene mögliche Reaktionen zu erwägen. Mindestens genauso wichtig ist es, sein Realverhalten auch im Nachhinein gedanklich auf Effektivität und Wirksamkeit zu überdenken. Dazu lässt man gedanklich in der eigenen „internen Überwachungskamera“ kritische Situationen noch einmal „Revue passieren“. Wo und wie habe ich richtig und zielführend gehandelt und wo wäre eine andere Aktion/Reaktion sinnvoller gewesen?

Es ist auch gut, solche Nacharbeiten vor allem dann zu praktizieren, wenn man in einzelnen Situationen das Gefühl hatte, dass da etwas nicht so gut gelungen war. Es handelt sich dabei sozusagen um eine selbstorganisierte „personeninterne Fallbesprechung“. Alternativen sind dann gefragt. Gedanklich und beim nächsten ähnlichen Vorgang gilt es dann, auch in der Realität die neue reflektierte Verhaltensvariante umzusetzen. Das ist schwer genug, weil man sehr schnell in angestammte Bahnungen zurückfällt.

Interkulturelle (Handlungs-)Kompetenz als „ganzheitliches Zusammenspiel“

Die in den bisherigen Ausführungen zusammengefassten Komponenten interkultureller Kompetenz sind notwendig, um in interkulturellen Überschneidungssituationen – in der Interaktion mit Menschen anderer Kulturen – sen-

sibel, reflektiert, adäquat und effektiv handeln zu können. Alexander Thomas definiert interkulturelle Kompetenz wie folgt:

„Interkulturelle Handlungskompetenz ist die notwendige Voraussetzung für eine angemessene, erfolgreiche und für alle Seiten zufriedenstellende Kommunikation, Begegnung und Kooperation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Interkulturelle Handlungskompetenz ist das Resultat eines Lern- und Entwicklungsprozesses. Die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fremden kulturellen Orientierungssystemen voraus, basierend auf der Grundhaltung kultureller Wertschätzung. Interkulturelle Handlungskompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, die kulturelle Bedingtheit der Wahrnehmung, des Urteilens, des Empfindens und des Handelns bei sich selbst und bei anderen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen.“ (Thomas 2006, S. 118)

Insgesamt ist interkulturelle Handlungskompetenz nicht als eine einzige Fähigkeit zu sehen, sondern als ein erfolgreiches ganzheitliches Zusammenspiel von „individuellem, sozialem, fachlichem und strategischem Handeln in interkulturellen Kontexten“.

Jemand ist dann interkulturell kompetent, wenn er es schafft, das Zusammenspiel dieser verschiedenen Komponenten interkultureller Kompetenz ausgewogen und zielgerichtet ein- und umzusetzen. Interkulturelle Kompetenz meint nicht, alles und jeden einfach so hinzunehmen und gutzuheißen. Eine wichtige Komponente ist es, sich selbst und die Anderen auch zu hinterfragen. Hierzu gehören z.B. Wissen um Kulturkonzepte, Fähigkeiten wie Selbst- und Fremdrelexion, Perspektivwechsel und Fertigkeiten wie der Umgang mit sogenannten kritischen Ereignissen und Kommunikationskompetenz.

Ergänzende Anmerkung¹

Die Polizeibehörden in Deutschland bemühen sich – das kann man unter Berücksichtigung der o.a. zusammengetragenen Informationen und Einschätzungen gut vorstellen – um mehr Bewerber mit Migrationshintergrund. Die Berliner Polizei hat nach einer bundesweiten Umfrage bei den Länderbehörden den höchsten Anteil von Migranten unter ihrem Nachwuchs. Von allen Bewerbern hatten im vergangenen Jahr 32,1 Prozent einen Migrationshintergrund, bei den Neueinstellungen betrug der Anteil 29,2 Prozent, wie der Mediendienst Integration am Dienstag in Hamburg mitteilte. Im Jahr

1 Da ich hauptamtlich im Berliner Polizeidienst tätig bin.

2015 waren 23,6 Prozent der Beamtenanwärter in Berlin Einwanderer oder Kinder von Einwanderern.

Polizisten brauchen kulturelles Wissen

Die Kriminologin Daniela Hunold von der Polizeiakademie Münster betonte, dass Polizisten bei ihrem Dienst in Wohnvierteln mit hohem Migrantenanteil kulturelles Wissen bräuchten. Es gehe darum, das Vertrauen der Menschen zu gewinnen. Am wichtigsten sei, dass die Polizei fair und transparent agiere und alle gleich behandle. „Die Polizei in Deutschland ist im Vergleich zu anderen Polizeien international gesehen sehr gut aufgestellt“, sagte Hunold.²

Literatur

- Endreß, Christian; Petersen Nils (2012): Die Dimension des Sicherheitsbegriffs. Bundeszentrale für Politische Bildung. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/innere-sicherheit/76634/dimensionen-des-sicherheitsbegriffs?p=all> [07.10.2019]
- Friesenhahn, Günter (o.J.): Stereotypen und Vorurteile. <https://www.dija.de/fileadmin/medien/downloads/Dokumente/Guenter2IKL.pdf>
- Sennett, Richard (2004): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin
- Stangl, W. (2019). Stichwort: ‚Selbstreflexion‘. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <https://lexikon.stangl.eu/7084/selbstreflexion/> [07.10.2019]
- Sicherheitsakademie Berlin Bildung 4U GmbH (2017): Seminarmaterial der Sicherheitsakademie (internes Material). Berlin
- Thomas, Alexander (2005): Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle. In: Thomas, Alexander; Kinast, Eva-Ulrike; Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation – Band 1: Grundlagen und Praxisfelder, S.43–49
- Thomas, Alexander (2006): Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. In: Arbeit, Jg. 15/Heft 2, S. 114–125
- Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H.; Jackson, Don D. (2011): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien (12. Aufl.). Bern
- Zerger, Johannes (1997): Was ist Rassismus? Göttingen

2 Frankfurter Allgemeine: „Anteil der Migranten bei der Polizei steigt“ AKTUALISIERT AM 31.01.2017. <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/bis-zu-30-prozent-anteil-der-migranten-bei-der-polizei-steigt-14807593.html> [07.10.2019].