



Schulz, André

Wir und die Anderen? Transkulturelles Wissen für die Polizei. Das Hamburger Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) als „Best-Practice-Modell“

SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2/2020), 70-84.

doi: 10.7396/2020_2_F

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Schulz, André (2020). Wir und die Anderen? Transkulturelles Wissen für die Polizei. Das Hamburger Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) als „Best-Practice-Modell“, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2), 70-84, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2020_2_F.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag NWV, 2020

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAK-Journals im Verlag NWV (<http://nwv.at>) erschienen.

Online publiziert: 10/2020

Wir und die Anderen? Transkulturelles Wissen für die Polizei

Das Hamburger Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) als „Best-Practice-Modell“



ANDRÉ SCHULZ,
*Erster Kriminalhauptkommissar
der Polizei Hamburg.*

Interkulturelle bzw. transkulturelle Kompetenz (der Begriff der Transkulturalität löste als kulturwissenschaftliches Paradigma größtenteils das Konzept der Interkulturalität ab) wird vielfach als eine Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts bezeichnet – auch oder gerade für die Polizei. Unsere Gesellschaft verändert sich demografisch rasant, sie entwickelt sich weiter, hin zu einer multiethnischen (und gleichzeitig multilingualen) Gesellschaft. Diese Entwicklung ist keineswegs eine neue Erscheinungsform, die etwa durch Fluchtzuwanderung in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten entstanden ist. Das „deutsche Volk“ war – hauptsächlich bedingt durch seine zentrale Lage in Mitteleuropa – seit Angedenken bunt und Deutschland historisch betrachtet immer ein „Vielvölkerstaat“ (Mai 2006; Schulze 2007; Enzyklopädie deutscher Geschichte). Daran hat sich bis heute nichts geändert. Ende 2018 hatten laut Statistischem Bundesamt 20,8 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund. Das entspricht einem Anteil von rund 25 % der Gesamtbevölkerung. Davon besitzen knapp 10 Millionen Menschen (48 %) ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit. Um ihrem gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag gerecht werden zu können, bemühen sich die Polizeiführungen in Deutschland, ihre Institution dieser Entwicklung anzupassen. Dies geschieht in unterschiedlichem Maße und in unterschiedlicher Intensität (Klimke 2020; Köpke/Hahn 2019, 242). Schaut man sich bundesweit die Realität in der polizeilichen Aus- und Fortbildung an, stellt man fest, dass die Vermittlung der transkulturellen Kompetenz oftmals immer noch nicht mehr als eine Absichtserklärung ist. Das ist bedauerlich, denn hier wird eine vielversprechende Chance für erfolgreiche Polizeiarbeit – und für zufriedeneren Polizistinnen und Polizisten – verschenkt. Das große Potenzial des transkulturellen Wissens für die Polizei ist bisher kaum ins Bewusstsein der Verantwortlichen gerückt.

In den Medien finden sich fast tagtäglich Beispiele, wo polizeiliche Einsätze, bei denen Menschen mit Migrationshintergrund beteiligt waren, suboptimal gelaufen sind. Die Gründe sind oft vielschichtig und bei späterer Betrachtung zeigt sich nicht selten, dass die Vorwürfe gegen die Polizei nicht oder nur teilweise berechtigt waren. Dennoch lassen sich im polizeilichen Alltag zahlreiche Fälle als Beispiele benennen, wo die Prognose zulässig ist, dass die Einsätze anders (im Ergebnis erfolgreicher und für alle Beteiligten zufriedenstellender) verlaufen wären, wenn die eingesetzten Polizeikräfte über ein ausgeprägteres transkulturelles Wissen verfüg-

hätten. Auch die sich häufenden Vorwürfe gegen Polizistinnen und Polizisten wegen angeblicher oder tatsächlicher ausländerfeindlicher und rassistischer Handlungen basieren häufig auf dem, sich im Dienst schnell einstellenden, Tunnelblick und könnten teilweise vermieden werden, wenn bei den Polizeibeamtinnen und -beamten mehr Wissen über andere Kulturen, Ethnien und Religionen vorhanden wäre. Von Polizistinnen und Polizisten wird im Ausfluss der (beamten-)rechtlichen Bestimmungen aus Art. 3 Abs. 3 und Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz Empathie sowie notwendigerweise ein Rollen- und Perspektivwechsel erwartet. Polizistinnen und Polizisten müssen – zumindest ansatzweise – die Bandbreite der Verhaltensmuster „anderer Kulturen“ kennen (in Theorie und Praxis) und ein Gespür dafür entwickeln, wie sie sich innerhalb dieser Bandbreite von Möglichkeiten verhalten können.

Diese Verpflichtung kann auch nicht dadurch ersetzt werden, auf die vermehrte Einstellung von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund zu setzen, denn es ist eine Individualanforderung an jede einzelne Polizeibeamtin und jeden einzelnen Polizeibeamten. Die erhöhten Einstellungszahlen von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund sind zwar sehr zu begrüßen, denn sie ermöglichen eine angemessene und der aktuellen Realität angepasste Repräsentanz der Bevölkerungszusammensetzung, so dass sich die demografisch veränderte Bevölkerung in „ihrer“ Polizei wiederfindet (Klimke 2020). Allerdings sitzen viele Polizei-Entscheider der Illusion auf, dass mit der Einstellung von Migrantinnen und Migranten alle transkulturellen Probleme zwischen Polizei und Bevölkerung gelöst seien. „Der Irrglaube, dass Migranten einander schon verstehen würden, eben weil sie ja alle Migranten seien, verkennt die bestehenden ethnischen Vorurteile, die auch Migranten

aus unterschiedlichen Gruppen untereinander besitzen“ (Köpke/Hahn 2019, 242). Zudem betrachten sich viele Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund oftmals ausdrücklich als „deutsche“ Polizeibeamtinnen und -beamten, die nicht als „Quoten-Ausländer“ innerhalb der Polizei zur Bewältigung von Problemen „ihrer Kultur“ herangezogen bzw. reduziert werden wollen (Regge 2013).

Bereits an dieser Stelle kann man der These zustimmen, dass eine ausgeprägte transkulturelle Kompetenz, die Teil der sozialen Kompetenz ist, eine der wesentlichsten Fähigkeiten von Polizeibeamtinnen und -beamten ist, um ihren gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag effizient und effektiv wahrnehmen zu können. Aber es gilt, noch weitere Aspekte intensiver zu betrachten.

SOZIALE KOMPETENZ

Der Großteil unseres Handelns findet im sozialen Kontext und damit auf den unterschiedlichsten Ebenen interpersoneller Beziehungen statt. Die soziale Kompetenz umfasst die Fähigkeiten zum „sozialen Handeln“ im Sinne von Max Weber (Weber 2017). Eine Legaldefinition für soziale Kompetenz gibt es allerdings nicht. Unter Sozialkompetenz werden all die geistigen und emotionalen Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Einstellungen verstanden und zusammengefasst, die dazu beitragen, das eigene Handeln in konkreten sozialen Lebenssituationen von einer individuellen auf eine gemeinsame Handlungsorientierung hin auszurichten und uns erlauben, beruflich wie privat effektiv mit anderen Menschen zu interagieren (z.B. Kanning 2009, 11 ff; Neyer/Asendorpf 2018, 165 ff). Soziale Kompetenz bzw. ihr Grad der Ausprägung kann psychologisch diagnostiziert werden, z.B. durch verschiedene Methoden der Verhaltensbeobachtung und der Verhaltensbeschreibung. In unterschied-

lichen „Kulturkreisen“⁴¹, aber auch in unterschiedlichen Milieus innerhalb eines Kulturkreises, können bei vergleichbaren situativen Anforderungen differierende Verhaltensweisen vom Individuum erwartet und somit als Kompetenz interpretiert werden. Das bedeutet z.B. für die Polizei, dass das Wissen (zumindest grundsätzlich) darüber vorhanden sein muss, dass Begrüßungsrituale, Mimik, Gestik und das Verhalten im öffentlichen Raum kulturellen Unterschieden unterliegen, die oftmals der Interpretation bedürfen und die ganz entscheidend für die soziale Interaktion sind. Diesbezüglich sind aber generell keine umfangreichen Fachkenntnisse notwendig. Für die Interpretationen reichen in der Regel Empathie und ein gewisses Maß an Offenheit für andere Menschen und Kulturen. Für eine zielführende Interaktion ist es aber stets erforderlich, eine Beziehung zu der anderen Person aufzubauen und zuzulassen. Eine ausgeprägte soziale Kompetenz steigert zudem die Selbstsicherheit und ist Basis für eine gewaltfreie(re) Kommunikation (Wendlandt 2003; Güroff 2017).

VIELFALT DER KULTUR-BEGRIFFE, FUNKTIONEN VON KULTUR, WERTE UND NORMEN

„Kultur“ ist ein sehr häufig gebrauchter Begriff, im Alltag, wie auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Dabei ist er nur schwer zu fassen und äußerst vieldeutig. Im Alltag wird das Wort Kultur in so unterschiedlichen Bedeutungen und Kontexten verwendet, dass es zu einer Bedeutungserweiterung bis hin zu einer Sinnentleerung gekommen ist (bspw. Alltagskultur, Diskussionskultur, Esskultur, Fankultur, Firmenkultur, Polizei-kultur) (Nünning/Nünning 2008). Es gibt verschiedene Kulturbegriffe bzw. Definitionsansätze, z.B. den anthropologischen, ethnologischen, philosophischen, soziologischen, den „engen Kulturbegriff“ (Hochkultur)

oder den „erweiterten Kulturbegriff“ (Lebenswelten) (umfassender Überblick bei Fuchs 2012 oder Hansen 1993). „Kultur“ meint im weitesten Sinne die vom Menschen durch die Bearbeitung der Natur mit Hilfe von planmäßigen Techniken selbst geschaffene Welt der geistigen Güter, materiellen Kunstprodukte und sozialen Einrichtungen (ebd.). Die wesentlichste Unterscheidung ist die zwischen primordialen und konstruktivistischen Kulturkonzepten. Das primordiale Kulturkonzept, welches mittlerweile als überholt gilt, geht davon aus, dass eine kulturell-ethnische Herkunft ein typisches bzw. spezifisches kulturelles Handeln zur Folge hat. Beim konstruktivistischen Kulturkonzept geht man davon aus, dass Kulturen einer Interaktion unterliegen und dynamisch bzw. verhandelbar sind. Insgesamt unterstreicht gerade die Vielfalt der Kulturbegriffe die Einsicht, dass Kultur als ein diskursives Konstrukt zu verstehen ist, das auf unterschiedlichste Weise begriffen, definiert und erforscht werden kann (a.a.O., 8). Eine wesentliche Funktion von Kultur besteht darin, dass „sie nach innen hin integrativ, nach außen hin hierarchisch und ausgrenzend funktioniert“ (Böhme 1996, 61), d.h. die individuelle und kollektive Identitätsentwicklung basiert auf Unterscheidung (Wechselspiel von „Dazugehören“ und „Abgrenzung“). Identität ist die einzigartige Persönlichkeitsstruktur eines Menschen, die sich ständig entwickelt und auch verändert (zur Vertiefung bspw. Eickelpasch/Rademacher 2004). Es gibt neben der individuellen sozialen Identität auch verschiedene kollektive, wie z.B. die nationale, kulturelle oder ethnische Identität. Kulturelle Identität ist das Zugehörigkeitsgefühl eines Individuums oder einer sozialen Gruppe zu einer bestimmten kulturellen Gemeinschaft. Kulturelle Identität entsteht aus dem kognitiven Vergleich des „Eigenen“ im Gegensatz zu dem „Anderen“. Bei diesem

stark von Gefühlen geprägten Vorgang vermittelt dieses Eigene oftmals ein mehr oder weniger ausgeprägtes Sicherheits-, Geborgenheits- und Heimatgefühl. Für Menschen stellt ein ungewollter Identitätsverlust ein psychisch durchaus größeres Problem dar, wenn wichtige Gruppenzugehörigkeiten (z.B. Familie, Volk, Religion, Freunde, informelle Gruppe) verloren gehen (Esch 2016, 41; Zick 2010). Bei der Bildung einer kulturellen Identität spielen Werte eine maßgebliche Rolle. Werte, die nur sehr langfristig veränderbar sind, aber einer ständigen Anpassung unterliegen, entstehen überwiegend aus historischen, traditionellen und religiösen Aspekten oder Überlieferungen. Werte werden oft als Kulturkern bezeichnet, aus denen man zumindest bedingt auf Verhaltensformen in einer Kultur schließen kann. Dadurch wird eine kulturelle Identität geschaffen, wobei man vorsichtig mit Verallgemeinerungen und stereotypen Denkweisen sein muss. Werte können miteinander konkurrieren. Die jeweilige Gewichtung eines Wertes ist dabei im Individualfall situations- und/oder kulturabhängig. Werte bzw. Wertvorstellungen sind nicht klar definierbare allgemein erstrebenswerte, moralisch oder ethisch als gut befundene spezifische Wesensmerkmale einer Person innerhalb einer Wertegemeinschaft. Es gibt aber so genannte „universelle Werte“, die kulturraumübergreifend gelten und überall eine entsprechende Gewichtung erfahren und auch nicht explizit ausgehandelt werden müssen, so z.B. dass man nicht tötet oder nicht stiehlt (vgl. Enzyklopädie der Wertvorstellungen). „Aus den präferierten Werten und Normen resultieren Denkmuster, Glaubenssätze, Handlungsmuster und Charaktereigenschaften. In Folge entstehen Ergebnisse (Resultate, Erlebnisse, Erfolge), welche die gewünschten werthaltigen Eigenschaften besitzen oder vereinen sollen“ (a.a.O., Absatz 5). „Werte-

gemeinschaften – z.B. Nationen, Staatenbündnisse, Unternehmen, Religionen oder Vereine – definieren ihr Wertesystem in übergeordneten Regelwerken, wie Verfassungen, Verträge, Gebote und/oder Rituale“ (a.a.O., Absatz 8). Im allgemeinen Sprachgebrauch sind Werte auch Normen bzw. dem Verständnis nach normativ. Eine Norm bestimmt ein obligatorisches bzw. gefordertes Maß oder Verhalten, z.B. im Rechtswesen oder in der Industrie (bspw. DIN, ISO). Aus Werten entstehen also Normen bzw. stellen sie die Grundlagen dafür dar. Werte werden in der Regel über die Sozialisation an nachfolgende Generationen weitergegeben, allerdings nicht vollständig. Im Sozialisationsprozess erfolgt ebenso die Weitergabe von Kultur als ein Merkmal. Die Fragen, in welcher Weise Kulturbesonderheiten spezifische Sozialisationsbedingungen darstellen und ob und auf welche Weise sie Sozialisationsprozesse beeinflussen, sind aber tatsächlich bis heute nur unzureichend erforscht (Trommsdorff 2008).

KULTUREN SIND NUR BEDINGT HOMOGEN

Kulturen dürfen nicht zu stark als homogene Gemeinschaften wahrgenommen und ihre interne Heterogenität dabei vernachlässigt werden (Nünning/Nünning 2008). Eine weitere Gefahr bei der kulturvergleichenden Sozialforschung besteht bei der Bewertung von unterschiedlichen Kulturen in Form von höher- oder minderwertig. In diesem Zusammenhang müssen beispielhaft auch die „Kulturdimensionsanalyse“ nach Geert Hofstede (Hofstede 2001) bzw. das „Kulturdimensionen-Modell“ nach Fons Trompenaars u.a. (Trompenaars/Hampden-Turner 2011), die so genannten „Kulturstandards“ nach Alexander Thomas (Thomas 1996) oder auch die GLOBE-Studie (GLOBE 2020), die immer wieder für kulturvergleichende Studien benutzt

wurden und teilweise immer noch werden, kritisch betrachtet werden, da auch sie die Gefahr der Verallgemeinerung und die Bildung von Stereotypen begünstigen.

Bis heute findet oftmals noch eine Unterscheidung nach individualistischen und kollektivistischen Kulturen statt (Triandis 2018; Wagner/Küpper 2007). Diese Unterscheidung in ihrer engen ideologischen Ausrichtung gilt mittlerweile als überholt. Wenn man sich näher mit den einzelnen Aspekten beschäftigt, stellt man fest, dass Attribute etwas Individuelles sind, die Abgrenzungen fließend sind und dass sich Pauschalzuschreibungen verbieten. Kulturen und kulturelles Verhalten unterliegen einem ständigen Wandel und individuelle Verhaltensmuster verändern sich im Prozess der Akkulturation.

SOZIALPHILOSOPHISCHE THEORIEANSÄTZE

Die Sozialphilosophie als Unterdisziplin der praktischen Philosophie fragt danach, wie Menschen leben und handeln sollen – und zwar nicht als Individuum, sondern als Teil einer sozialen Gemeinschaft. Sie beschäftigt sich dabei hauptsächlich mit den Strukturen des Zusammenlebens und bedient sich hierfür einiger Theorieansätze mit Handlungsimplicationen für die Gesellschaftspolitik eines Staates (Jaeggi/Celikates 2017 und zur Vertiefung Habermas 1978), so z.B. den Modellen der Plurikulturalität (Hahn 1997, 50), der Multikulturalität (Mabe 2005; Kolle 2019; Stemmler 2011; Triebe 2012) und der Interkulturalität. Das Modell der Interkulturalität („inter“, lat. für „zwischen“) steht seit den 1980er Jahren für eine große Bandbreite an Vorstellungen und Konzepten hinsichtlich des Zusammenlebens bzw. für das Aufeinandertreffen von verschiedenen Kulturen (Eigen- und Fremdkultur) (zur Vertiefung bspw. Yousefi/Braun 2011). Im Kern sind damit die Kommunikation

bzw. Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturräume gemeint. Interkulturalität geht davon aus, dass man in der Lage ist, die jeweilig andere Perspektive einnehmen und bewerten zu können. „Nach Konzepten der klassischen Interkulturalität sind Kulturen Orientierungssysteme, die Denken, Wahrnehmung, Werte und Handeln der Mitglieder von Gemeinschaften bestimmen. Da Menschen die Kulturen durch soziale Lernprozesse verinnerlichen, haben alle einen, ihr Verhalten prägenden, kulturellen Hintergrund. Damit können Menschen verschiedenen Kulturkreisen zugeordnet werden“ (Kolle 2019). Nach diesem Modell könne eine klare Zuordnung in Eigen und Fremd oder Wir und die Anderen erfolgen (zur Vertiefung Thomas 2014, 5 ff), was – wie dargelegt – mittlerweile als überholt gilt. Bei der Begegnung von zwei Kulturen entstehen kulturelle Überschneidungssituationen dann, wenn es zu wechselseitigen Beziehungen kommt (Thomas 2005, 43). „Zwischen dem Eigenkulturellen und dem als ‚fremd‘ Empfundene entsteht ein Zwischenraum der Uneindeutigkeit, Vagheit und Neuartigkeit, der bedrohlich oder auch anregend wirken kann“ (ebd.), für dessen Bewältigung es interkultureller Kompetenz bedarf. Soweit die – mittlerweile überholte – Theorie. Denn auch bei diesem Modellansatz besteht die Hauptkritik darin, dass Kulturen nicht derart eng abgrenzbar sind. Zudem besteht eine recht große „Fettnäpfchengefahr“, da man glauben könnte, eindeutige Verhaltensmuster checklistenartig bei einem der zahlreich angebotenen interkulturellen Fortbildungskurse erlernen zu können und dann später in der Praxisanwendung feststellt, dass die Wirklichkeit doch ganz anders aussieht. So outet man sich z.B. in Indien recht schnell als Tourist, wenn man in größeren Städten die Einheimischen mit einem „Namasté“ begrüßt, denn es ist im Alltag gerade un-

ter jüngeren Menschen längst nicht mehr üblich, in ländlichen Gebieten aber noch weitverbreitet. Kulturen verändern sich rasant! Ein weiteres Modell stellt die Transkulturalität dar. Auch für dieses Modell gibt es verschiedene Definitionsansätze. Transkulturalität („trans“, lat. für „auf der anderen Seite bzw. über oder hindurch“) bedeutet im Kern, dass die Begegnung zweier unterschiedlicher Kulturen als Konsequenz zu einer Verwischung der Grenzen bis hin zur Aufhebung dieser Grenzen führen kann (Cuccioletta 2002). Aus den separaten Einzelkulturen entsteht deshalb aber keine „Globalkultur“, sondern es entstehen Individuen und Gesellschaften, die transkulturelle Elemente in sich tragen, ohne die eigenen Wurzeln zu ignorieren (Welsch 2009; Köpke/Hahn 2019, 240 f). Grundlegend bei diesem Modell ist die Erkenntnis, dass in einer globalisierten Welt Kulturen weder territorial verortet werden können noch an homogene Gemeinschaften gebunden sind (Kimmich/Schahadat 2012, 8). Während bei der Interkulturalität Kulturen als „Kugeln“, „Inseln“ oder „Sphären“ angesehen werden, in denen es lediglich an den kulturellen Außengrenzen zu Austauschprozessen kommt (Kulturkonzept nach Herder; Eisel 1992), geht die Transkulturalität von der Öffnung, Dynamisierung und einem vielfältigen und wechselseitigen Durchdringen der Kulturen aus (Fluidität). Menschen derselben Nationalität können sich kulturell deutlich voneinander unterscheiden. Eine kulturelle Identität muss nichts mit einer Nationalität oder Staatszugehörigkeit zu tun haben. Der Begriff der Transkulturalität löste mittlerweile als kulturwissenschaftliches Paradigma größtenteils das Konzept der Interkulturalität ab (a.a.O., 7; Griese 2006).

GRÜNDE FÜR ZUWANDERUNG UND FLUCHTURSACHEN

„Im Zeitalter der Globalisierung ist Migra-

tion zu einem festen Bestandteil unseres Lebens geworden“, schreibt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) auf ihrer Webseite² und weiter: „Viele Menschen in den Entwicklungsländern sehen in ihrer Heimat für sich und ihre Familien keine Perspektiven. Sie leiden unter fehlenden Bildungschancen, hoher Arbeitslosigkeit, politischen und sozialen Konflikten und schlechter Regierungsführung. Das Bevölkerungswachstum ist in diesen Ländern oft sehr hoch, so dass immer mehr junge Menschen vergeblich nach einem Arbeitsplatz suchen. Armut und Frustration sind die Folge.“ Diese Beschreibung macht deutlich, dass es den einen Grund für Migration nicht gibt. Genauso wenig gibt es einfache Antworten auf die komplizierten Fragestellungen, welche die weltweite Migration aufwirft. Nationale und internationale Migration, Arbeits- und Bildungsmigration sowie Trans- und Fluchtmigration sind Formen der Zuwanderung. Das BMZ konstatiert durchaus nachvollziehbar: „Migration ist ein Mittel der Selbsthilfe.“ Einige gehen noch weiter und fragen, ob es nicht sogar ein Menschenrecht auf Migration gebe (bspw. Cassee 2016), wobei die Folgen für den Sozialstaat bisher ungeklärt sind.

Laut Angaben des Flüchtlingshilfswerkes der Vereinten Nationen (UNHCR) sind derzeit über 70,8 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht (davon sind über 50 % Kinder und Jugendliche).³ UNHCR zählt aber nur diejenigen, die vor Krieg, Konflikten und Verfolgung geflohen und entsprechend registriert worden sind. Hinzu kommen jene, die auf Grund ökologischer Krisen, wie Dürrekatastrophen oder Überschwemmungen, ihrer Lebensgrundlagen beraubt wurden. Die Hauptursache für Migration bleibt die globale Ungleichheit zwischen Reich und Arm!

„AUSLÄNDER“ ALS TATVERDÄCHTIGE – GRUNDWISSEN DER KRIMINOLOGIE

Kriminalität ist, und das ist nicht erst seit der Befassung Émile Durkheims mit dieser grundsätzlichen Thematik bekannt, „normal“ (Durkheim 1961). Das bedeutet, dass es keine menschliche Gesellschaftsform gibt, die frei von Kriminalität ist. Normabweichendes Verhalten, welches von der Gesellschaft als nicht akzeptabel und sanktionierungswürdig eingestuft ist, gibt es schon seit Menschen zusammenleben und aufeinandertreffen. Das soziale Gleichgewicht wird dadurch aber nur zu einem Teil beeinflusst, denn Kriminalität – in einem gesellschaftlich akzeptablen Rahmen – hat durchaus einen funktionalen Charakter. Kriminalität ist ubiquitär, d.h. allgegenwärtig und in allen sozialen Schichten vorkommend und zudem, durch die Globalisierung und die Digitalisierung, entgrenzt.

Gerade bei Betrachtung der polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) liegt der Fokus in den letzten Jahren mehr und mehr bei der Herkunft der Tatverdächtigen. Laut PKS lag der Tatverdächtigenanteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Jahr 2018 bei 34,5 %. Rechnet man die ausländerrechtlichen Verstöße heraus, liegt der Wert bei 30,5 %. Die Zahl der Einwohner Deutschlands lag zum 08.02.2020 (laut Statistischem Bundesamt) bei rund 83,1 Millionen. Die Zahl der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die in Deutschland leben, ist – aus verschiedenen Gründen – schwieriger zu beziffern und schwankt je nach Erfassungsart. Laut Statistischem Bundesamt sind es derzeit ca. 11 Millionen (Stand: 12/2018). Einige Wissenschaftler gehen aber auf Grund einer nicht unerheblichen Anzahl von hier illegal lebenden Ausländern, je nach Quelle, von ca. ein bis drei Millionen mehr aus, aber nur wenige von diesen Personen treten

polizeilich in Erscheinung (Gäsche 2014). Die sich in Deutschland aufhaltenden Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind im Vergleich zur deutschen Bevölkerung im Durchschnitt jünger und häufiger männlichen Geschlechts. Sie leben eher in Großstädten, gehören zu einem größeren Anteil unteren Einkommens- und Bildungsschichten an und sind häufiger arbeitslos. Dies führt zu einem höheren Risiko, als Ausländer polizeiauffällig zu werden. Das Ungleichgewicht zwischen deutschen und nichtdeutschen Tatverdächtigen im Hellfeld kann insgesamt zu großen Teilen durch kriminologische Erkenntnisse erklärt werden. Für die erhöhte Auffälligkeit von Nichtdeutschen bei den erfassten Tatverdächtigen gibt es darüber hinaus noch zahlreiche weitere zu berücksichtigende Faktoren, so z.B. die Stigmatisierung und generelle Ablehnung von optisch Nichtdeutschen und Sprachprobleme, die eine informelle Konfliktlösung verhindern. Darüber hinaus beschäftigen sich einige kriminologische Theorien mit diesem Phänomen, die an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden sollen (z.B. Kulturkonflikt-Theorie, Theorie der sozialen Benachteiligung, Labeling-Theorie) (Schwind 2016, 23 ff; a.a.O., 122 ff; a.a.O., 511 ff). Im Ergebnis muss festgestellt werden, dass die Herkunft, Ethnie oder Staatsangehörigkeit bei den Gründen, warum ein Mensch straffällig wird, empirisch beweisbar keine Rolle spielen. Ursächlich sind in der Regel die sozialen Rahmenbedingungen einer Person. Trotzdem weiß man als Polizeipraktiker natürlich, dass nichtdeutsche Tatverdächtige in einigen Deliktbereichen überproportional vertreten sind bzw. dass diese sich komplett „in ausländischer Hand“ befinden. Aber diese Phänomene lassen sich ebenfalls kriminalistisch-kriminologisch erklären. Pauschale Aussagen zu einem religiösen oder kulturellen Erklärungsgrund

verbieten sich auch hier. Insgesamt sind Untersuchungen zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund ebenfalls nur begrenzt valide. Kulturelle Traditionen und Verhaltensmuster (z.B. Männlichkeitsnormen) können zwar zu unterschiedlichen Handlungsrepertoires (auf soziale Benachteiligung) führen, aber ohne letztendlich als ursächlich für Gewaltneigung betrachtet werden zu müssen (z.B. gewaltorientiertes Handeln für mehr Aufmerksamkeit). Die bekannten Studien zeigen hierfür bisher kein eindeutiges Bild! Werden diese so genannten Belastungsfaktoren, die häufiger bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund auftreten, beim Vergleich berücksichtigt, werden die Unterschiede in der Kriminalitätsbelastung geringer oder verschwinden sogar ganz. Es gibt bisher auch weder einen empirischen Beleg für eine zunehmende Brutalisierung noch für eine Zunahme des Anteils der Mehrfachtäter (Heinz 2015; Spiess 2013).

Schaut man sich die Zahlen der nicht-deutschen Tatverdächtigen nach ihrer Nationalität an, stellt man fest, dass die Anzahl der registrierten Tatverdächtigen in Proportion zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung steht. Einige kleinere Abweichungen von dieser Regel lassen sich meist durch wenige Strukturverfahren erklären. Diese Feststellung lässt sich auch dadurch bestätigen, wenn man im Vergleich das deutschsprachige Ausland betrachtet. In Österreich beträgt der Anteil der ausländischen Tatverdächtigen 40,0 %. Die Deutschen stellen dort mit 200.059 Einwohnern die größte ausländische Population dar und finden sich mit 11.673 Personen auf Platz 2 der ausländischen Tatverdächtigen wieder (Stand 01.01.2020). In der Schweiz bilden die Deutschen mit 121.348 Personen die zweitgrößte ausländische Population und finden sich mit 2.324 registrierten Tatverdächtigen auf Platz 3 der Nichtschweizer Täter. Wenn man in Österreich und der

Schweiz also über ausländische Kriminelle spricht, dann sind zu einem Großteil deutsche Tatverdächtige gemeint!

DIREKTE VS. INDIREKTE KOMMUNIKATION

Die Kommunikation spielt bei der Polizei eine erhebliche und gewichtige Rolle. Die Kommunikation entscheidet nicht selten darüber, ob eine Einsatzsituation zielführend und – nach Möglichkeit für alle Seiten – zufriedenstellend bewältigt werden konnte oder im negativen Fall völlig aus dem Ruder gelaufen ist. Die Polizeien im Bund und in den Ländern haben die verschiedensten Kommunikationsstrategien entwickelt, um der Aufgabenstellung gerecht werden zu können. So gibt es z.B. Kommunikationsszenarien zu Personen- und Verkehrskontrollen, für Demonstrationseinsätze, Geiselnahmen, für Suizidanten oder bei psychisch verwirrten und/oder gefährlichen Personen. Die polizeiliche Kommunikation ist dabei auch Gegenstand der empirischen Sozialforschung. Die Grundlagen der Kommunikation, die in unzähligen Fach- und Lehrbüchern behandelt werden, werden als bekannt vorausgesetzt und sollen an dieser Stelle nicht vertieft werden (bspw. Ternes 2008; Plate 2013; Schulz von Thun 2019). Es reicht, sich vor Augen zu führen, dass es beim Informationsaustausch zwischen Sender und Empfänger aus verschiedenen Gründen zu Kommunikationsstörungen kommen kann, die es nach Möglichkeit zu vermeiden gilt. Kommunikation erfolgt verbal und nonverbal. Bei der verbalen Kommunikation sind nicht nur die Sprache und die Worte entscheidend, sondern ebenso die paraverbalen Faktoren, also z.B. der Tonfall, Sprechtempo sowie -rhythmus und Pausen. Für viele Menschen aus anderen Kulturräumen ist die nonverbale Kommunikation entscheidender, wie Gestik, Mimik und die räumliche Entfernung voneinander

(Proxemik). Der Prozess der Kommunikation wird von frühester Kindheit an erlernt und geschieht größtenteils unbewusst. Bei Menschen aus identischen oder zumindest ähnlichen Kulturräumen sind die spezifischen Kommunikationsabläufe, die Erwartungen, Bedeutungen, Reaktionen und Verhaltensweisen bekannt und verinnerlicht. Es reicht deshalb also nicht aus, eine Fremdsprache zu erlernen, da es stets auf den Kontext ankommt. Man muss in der Lage sein, die verbalen und nonverbalen Signale seines Gegenübers zu erkennen und richtig zu bewerten. Gerade Polizeibeamtinnen und -beamten machen sich oft nicht bewusst, dass die sehr direkte Art der hiesigen Kommunikation in der Welt eher selten, ja fast extrem ist. Eine direkte Kommunikation zeichnet sich durch ihre Informationsorientierung, Sachlichkeit und Eindeutigkeit aus. Die Inhaltsvermittlung erfolgt größtenteils durch die Sprache und kaum nonverbal. Es bleibt wenig Raum für Interpretationen (so genannte „Low Context“-Kommunikation). Bei der indirekten Kommunikation erfolgt die Kommunikation eher „durch die Blume“, Konflikte und Negativaussagen werden dabei vermieden. Es kommt eher darauf an, wie etwas gesagt wird, nicht was gesagt wird. Man muss „zwischen den Zeilen“ lesen können. Die nonverbale Kommunikation spielt dabei eine entscheidende Rolle (so genannte „High Context“-Kommunikation) (Hall 1989). Bei der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Kulturräume wird von Polizeibeamtinnen und -beamten auch oftmals ein anderer Aspekt der Kommunikation nicht berücksichtigt bzw. unterschätzt: der „Smalltalk“. Dieser hat in vielen Kulturen bei der Kommunikation eine wichtige Bedeutung und Funktion. Während der (bei uns oft ungeliebte) Smalltalk in hiesigen Gefilden eher zum reinen und relativ kurzen Gesprächseinstieg genutzt wird, wird dieser in anderen Kulturräumen

zu einem wesentlich längeren andauernden Gesprächseinstieg und vor allem dazu genutzt, eine Beziehung aufzubauen, bei der während der gesamten Gesprächsdauer auch private Inhalte angesprochen werden. Für die erfolgreiche Arbeit der Polizeibeamtinnen und -beamten sind die Aspekte der transkulturellen Kommunikation essentiell. Deshalb ist es notwendig, diese zu kennen und sich entsprechend – soweit es möglich ist – darauf einzulassen. Kommunikation ist keine Einbahnstraße.

DAS VERMITTELN TRANSKULTURELLER KOMPETENZ IN DER POLIZEILICHEN AUS- UND FORTBILDUNG

Polizeibeamtinnen und -beamte haben in ihrem Dienst tagtäglich und auf verschiedenen Ebenen mit „fremden Kulturen“ zu tun. Gerade deshalb ist es erstaunlich, welch stiefmütterliches Dasein die transkulturelle Aus- und Fortbildung bei der Polizei bundesweit immer noch fristet. Deutschlandweit gibt es zwar zahlreiche Polizistinnen und Polizisten, die transkulturelles Wissen auf den verschiedensten Ebenen vermitteln; feste inhaltliche und organisatorische Strukturen oder gar Standards sucht man aber vergebens. Der überwiegende Teil der in der Polizei zu diesem Themenbereich Lehrenden macht dies im Nebenamt, neben ihrer eigentlichen Tätigkeit, meist aus einer inneren Überzeugung heraus. Viele haben sich ihr Wissen autodidaktisch beigebracht oder bei externen Anbietern entsprechende Fortbildungskurse absolviert, die teilweise privat bezahlt werden mussten. Die Inhalte des Unterrichteten variieren deshalb stark und reichen von reinen Kommunikationsseminaren über Religionsunterricht bis hin zu einer Art Landeskunde. Schaut man sich die verschiedenen Curricula für das polizeiliche Studium bzw. die Modulhandbücher und Berufsbildungspläne für die

Ausbildung des mittleren Dienstes oder die Fortbildungskataloge der jeweiligen Länder und des Bundes an, stellt man ein ebenso heterogenes Bild fest. Oftmals finden sich dort Spiegelstriche wie „Vermittlung von interkultureller Kompetenz“ oder ähnlich. Hinterfragt man dann, was sich konkret dahinter verbirgt, stellt man meist fest, dass dieser Themenbereich nur sehr rudimentär unterrichtet wird. In einigen Ländern gelten Übungen von Verkehrskontrollen in englischer Sprache bereits als umfangreiche transkulturelle Schulung. Diese Übungen sind zwar wichtig und notwendig, haben mit der Lehre transkultureller Kompetenz aber nur bedingt zu tun.

Die Polizei Hamburg gilt bei der Vermittlung transkulturellen Wissens bundesweit als derzeit strukturell und inhaltlich am besten aufgestellt (Köpke/Hahn 2019, 246 ff). An der Akademie der Polizei Hamburg wurde im Jahr 2015 das Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) gegründet und dann 2016 formell eingerichtet. Man hatte erkannt, dass die bisherige interkulturelle Fortbildung, die bis dahin recht unverbindlich und ohne wirkliches und nachhaltiges Konzept war, und im Verhältnis nur sehr wenige Polizistinnen und Polizisten erreicht hat, nicht mehr zeitgemäß war und den Anforderungen an den Dienst nicht mehr gerecht wurde. Lange Zeit gab es, genau wie in anderen Bundesländern, auch in Hamburg ein Problem in der Akzeptanz des Themas. Bestenfalls wurde es als eine Art „interkultureller Grundsensibilisierung“ der Polizei gesehen, welche nicht verkehrt, aber verzichtbar ist, wenn die „Grundlast“ nicht erfüllt werden kann. Die Rückmeldungen von Polizistinnen und Polizisten mit viel Erfahrung in transkultureller Kompetenz bestätigen jedoch, dass ihnen dieses Training hilft, Einsätze optimal zu bewältigen, dass es die Bürgerzufriedenheit, aber auch die eigene Zufriedenheit und

die der Kolleginnen und Kollegen erhöht und dass vielfach Stress- und Konfliktpotenzial reduziert werden. Die anfängliche Skepsis ist dadurch, und nicht zuletzt durch eine offensive interne Öffentlichkeitsarbeit, mittlerweile einer breiten Akzeptanz gewichen, zumal das ITK mit „maßgeschneiderten“ Programmen auf vorhandene Bedürfnisse reagiert hat und nicht durch ein polizeilicherseits oft gewünschtes Erstellen und Abarbeiten einer „Checkliste“ für den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Des Weiteren unterstützt das ITK die polizeiliche Alltagsarbeit in allen transkulturellen Fragen bis hin zur Beratung bei schwerkriminalen Delikten mit ethnischem Hintergrund. Aus kriminalistischer Sicht ist es in vielen Fällen erforderlich, die Handlungen der Tatverdächtigen auch aus ethnologischer oder religionswissenschaftlicher Sicht zu betrachten, um das Ermittlungsverfahren erfolgreicher führen zu können. Hier reicht es oftmals nicht aus, wie bisher, nur fallbezogen Beziehungen in und zu anderen Kulturen aufzubauen. Für den Aufbau wirklicher Beziehungen zu Personen verschiedener Communities, die später ziel führend genutzt werden können, bedarf es Zeit, teilweise mehrere Jahre. Zeit, die im normalen Polizeialltag nicht vorhanden ist.

Das ITK ist ebenfalls in die Präventionsarbeit der Polizei Hamburg eingebunden. So bringt das ITK-Team u.a. mit einem speziellen Projekt „Vermittlung von Werten und Kriterien für sozialen und beruflichen Erfolg in Deutschland“ gemeinsam mit den örtlich zuständigen Polizeibeamtinnen und -beamten den Bewohnerinnen und Bewohnern von Flüchtlingseinrichtungen wichtige Regeln für ein gedeihliches Zusammenleben in Deutschland nahe. Angesichts der oft wenig überzeugenden Versuche verschiedener Institutionen, eine große Zahl von Migrierten

möglichst schnell durch Flugblätter, Apps und Videos an das Leben in Deutschland heranzuführen, entwickelte das ITK eine nachhaltigere Methode. Bei der Umsetzung der Idee, statt des „erhobenen Zeigefingers“ Personen mit Migrationshintergrund dadurch zu motivieren, dass man ihnen in persönlichen Gesprächen eine Vorstellung davon geben sollte, wie sie in unserem Land ihren größten Wunsch, nämlich – neben Frieden – die soziale Teilhabe möglich machen können. Dafür orientierte sich das Team des ITK an der in der Jugendarbeit bereits bewährten „Peer-Education“. Zur Umsetzung wurde ein Pool von meist jüngeren Freiwilligen aus verschiedenen Kulturen rekrutiert, die in Deutschland erfolgreich Fuß gefasst haben. Sie sollten also nicht einfach „Arabisch“ können, sondern z.B. „Syrisch/Irakisch-Arabisch“ und aus der jeweiligen Kultur stammen sowie genügend Einblick in die Eigenheiten der jeweilig behandelten und der deutschen Kultur besitzen. Des Weiteren erfolgt durch das ITK in individueller Absprache eine transkulturelle Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unterkunftsverwaltungen in den Flüchtlingsheimen. Derzeit besteht das ITK-Team aus einem Ethnologen als Leiter, zwei entsprechend vorgebildeten und geschulten Schutzpolizistinnen und -polizisten, einem Kriminalwissenschaftler und ca. 50 freiberuflich Tätigen aus den verschiedenen Kulturen.

RESÜMEE UND BLICK IN DIE ZUKUNFT

Der eingeschlagene Weg des ITK erweist sich für die Polizei Hamburg als positiv und zielführend, was die zahlreichen Rückmeldungen und die ausgesprochenen Weiterempfehlungen der Arbeit belegen. So gibt es Aussagen von Einrichtungsleitungen und bürgernahen Beamtinnen und Beamten, dass die Deliktsrate und die

Häufigkeit von Streit zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern nach den Gesprächsangeboten spürbar zurückgegangen seien. Dies ist bisher nicht systematisch evaluiert worden; dennoch sind diese Rückmeldungen durchaus bemerkenswert, zumal auch Bewohnerinnen und Bewohner nicht selten vermitteln, sie hätten durch diese Schulungen wieder neuen Mut gefasst. Nicht selten werden die ITK-Ansprechpartnerinnen und -partner als Vermittlerin bzw. Vermittler angesehen, denen man vieles in der Hoffnung anvertraut, dass sie als Landsleute eine Lösung bewirken können, auch wenn das natürlich nicht ihre Funktion ist. Das ITK wirkt daher durch seine Arbeit vielfach wie eine Art „zentrales Frühwarnsystem“. Eventuelle Fehlentwicklungen lassen sich frühzeitig erkennen und an die zuständigen Stellen zur weiteren Bearbeitung weitersteuern, je nachdem, ob es sich z.B. um Fälle von Verdacht auf dschihadistischer Einflussnahme, sexuellen Missbrauchs, Probleme mit rechtsradikalem Security-Personal, Rauschgifthandel, Prostitution, Beziehungsgewalt oder Raub bzw. Diebstahl handelt. Gelegentlich werden auch Fehlentwicklungen in der Polizei erkannt. Die Qualitätssicherung der Arbeit des ITK wird durch Workshops, Evaluation und Supervision gewährleistet.

In den Jahren 2016 bis 2018 nahmen über 3.000 Hamburger Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (von ca. 8.700 gesamt) und über 7.500 Zugewanderte an Veranstaltungen des ITK teil. 2019 konnten rund 1.700 Polizistinnen und Polizisten sowie über 800 Zugewanderte beschuldigt werden. Natürlich kann die Vermittlung von transkultureller Kompetenz kein Allheilmittel im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen und im Besonderen mit Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten sein. Gerade die Arbeit mit Geflüchteten ist sehr aufwändig und intensiv. Aber dieser

Aufwand bringt auch die entsprechenden positiven Resultate und letztlich einen Gewinn an Sicherheit für die Gesamtgesellschaft, aber auch für die Zugewanderten selber. Durch die weitere Globalisierung und die damit verbundene Pluralisierung nimmt die ethnische und kulturell-religiöse Heterogenität unserer Gesellschaft weiter zu. Transkulturelle Kompetenz stellt daher zweifelsfrei eine der Schlüsselkompetenzen für Polizistinnen und Polizisten dar – mindestens gleichwertig mit der fachlichen Kompetenz. Gerade beim direkten Kontakt zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Wertehaltungen ist der konstruktive und kompetente Umgang mit dieser kulturellen Vielfalt der entscheidende Erfolgsfaktor. Speziell für die Polizei ist es damit unumgänglich, die vorhandene Kompetenz auf diesem Gebiet weiter auszubauen.

Es gibt aber noch einen weiteren Aspekt zu berücksichtigen, einen ebenso wichtigen: Polizeibeamtinnen und -beamte bekommen durch ihre Arbeit relativ schnell eine Art „transkulturellen Tunnelblick“ bzw. Scheuklappen, die das individuelle Menschenbild oftmals maßgeblich beeinträchtigen. Im Dienst hat man es berufstypisch nicht selten mit psychisch belastenden Einsatzsituationen und überwiegend mit einer speziellen Schicht der Gesellschaft zu tun. Dabei haben Polizistinnen und Polizisten oft das Gefühl, es zu einem erheblichen Teil mit nichtdeutschen Tatverdächtigen zu tun zu haben. Das ist in einigen Deliktsbereichen durchaus der Fall, aber größtenteils kriminologisch-kriminalistisch erklärbar. Das diesbezüglich ursprünglich erlernte Wissen ist aber bei einem Großteil der Polizistinnen und Polizisten in Vergessenheit geraten bzw. durch die Alltagsarbeit verdrängt worden. Dies kann zu Resignation und Frust führen, manchmal sogar zu einem Abdriften oder im Extremfall zu einer Art Radika-

lisierung. In der Organisation Polizei ist es – bis auf wenige Ausnahmen – nicht vorgesehen, den Polizeibeamtinnen und -beamten diesbezüglich zu helfen und das leicht in Schiefelage geratene Menschenbild wieder zurechtzurücken. Viele vergessen im Dienst, dass man immer nur einen kleinen Ausschnitt aus der Gesellschaft zu sehen bekommt und rund 97 % der Bevölkerung nicht polizeilich negativ in Erscheinung treten. In Wirtschaftsunternehmen, Teilen der Verwaltung, aber auch z.B. im Leistungssport, werden seit Jahren verschiedene Formen der professionellen Unterstützung und Reflexion von Arbeitsabläufen und -erfahrungen angeboten, meist unter den Oberbegriffen Coaching oder Supervision (bspw. Belardi 2005; Kühl 2008; Schreyögg 2010). Bei der Polizei gibt es solche Angebote auch, aber regelmäßig nur nach besonders belastenden oder gar traumatisierenden Erlebnissen, nicht – wie eigentlich erforderlich – periodisch, präventiv und nach Möglichkeit verpflichtend. Entsprechende Maßnahmen kosten Geld, aber es wäre gut angelegtes Geld, denn die wichtigste Ressource der Polizei stellt ihr Personalkörper dar. Polizistinnen und Polizisten werden in einem aufwändigen Verfahren ausgewählt und für viel Geld ausgebildet. Nach ihrer Ausbildung werden sie aber oft mit ihren Erlebnissen und Eindrücken allein gelassen. Hier wird eine echte Chance vertan. Regelmäßig und verbindlich durchgeführte Supervisionen könnten zu zufriedeneren Polizeibeamtinnen und -beamten führen, würden dabei helfen, personelle Ausfälle und Folgekosten durch spätere psychische oder psychosomatische Erkrankungen zu senken und im Ergebnis dafür sorgen, dass die Polizei ihren gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag besser erfüllen kann. Eine Win-Win-Situation, die jeden Cent wert wäre.

¹ Die Kulturkreislehre wurde 1898 von Leo Frobenius als Theorie der Völkerkunde eingeführt. Später wurde der Begriff von Fritz Graebner und Wilhelm Schmidt, beides Völkerkundler der Wiener Schule, aufgegriffen. Der Kulturphilosoph Oswald Spengler definierte für die vergangenen 5.000 Jahre acht Kulturkreise, die gleichwertig nebeneinanderstehen. Als Kulturkreise wurden großflächige Siedlungsgebiete bezeichnet, dessen Einwohnern eine zumindest ähnliche Kultur zugeschrieben wurde. Heutzutage wird die Bezeichnung aber in der Ethnologie auf Grund seiner Verwurzelung in der Expansionspolitik des westlichen Kolonialismus, teilweise rassistischer Annahmen über die im jeweiligen Kulturkreis lebenden Menschen und der Erkenntnis, dass Kulturen keine homogenen Gruppen sind, abgelehnt und stattdessen von Kulturräumen gesprochen. Die Begrifflichkeit „Kulturkreis“ lebt im populären Sprachgebrauch aber bis heute ungebrochen fort und wird unreflektiert weiterhin gebraucht.

² Webseite des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ): <http://www.bmz.de/de/themen/migration/hintergrund/ursachen/>.

³ Vgl. Webseite der UNHCR: <https://www.unhcr.org/dach/de/ueber-uns/zahlen-im-ueberblick>, Stand: Juni 2019. In Deutschland stützt sich UNHCR auf Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und des vom BAMF geführten Ausländerzentralregisters, bei dem UNHCR im Rahmen seines Mandats anonymisiert Zahlen zu Asylsuchenden sowie anerkannten Schutzberechtigten abfragt. Alle internationalen Zahlen des Global Trends Reports finden sich durchsuchbar in der interaktiven Datenbank <http://popstats.unhcr.org>.

Quellenangaben

Belardi, Nando (2005). *Supervision – Grundlagen, Techniken, Perspektiven*, München.
 Böhme, Hartmut (1996). *Vom Cultus zur Kultur (wissenschaft)*. Zur historischen Semantik des Kulturbegriffs, in: Glaser, Renate/Luserke, Matthias (Hg.) *Literaturwissenschaft – Kulturwissenschaft*.

Positionen, Themen, Perspektiven, 48–68, Opladen. Cassee, Andreas (2016). *Globale Bewegungsfreiheit – Ein philosophisches Plädoyer für offene Grenzen*, Berlin.

Cuccioletta, Donald (2002). *Multiculturalism or Transculturalism: Towards a Cosmopolitan Citizenship*, *London Journal of Canadian Studies* (17), London.

Durkheim, Émile (1961). *Die Regeln der soziologischen Methode*, Neuwied/Rhein.

Eickelpasch, Rolf/Rademacher, Claudia (2004). *Identität*, Bielefeld.

Eisel, Ulrich (1992). *Individualität als Einheit der konkreten Natur: Das Kulturkonzept der Geographie*, in: Glaeser, Bernhard/Teherani-Krönner, Parto (Hg.) *Humanökologie und Kulturökologie: Grundlagen, Ansätze, Praxis*, Opladen, 107–151.

Enzyklopädie deutscher Geschichte [EdG]. 94 Bände, München.

Enzyklopädie der Wertvorstellungen, Online: www.wertesysteme.de (25.01.2020).

Esch, Franz-Rudolf (2016). *Identität*, Frankfurt a.M.

Fuchs, Max (2012). *Kulturbegriffe, Kultur der Moderne, kultureller Wandel, Kulturelle Bildung Online*, Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/kulturbegriffe-kultur-moderne-kultureller-wandel> (25.01.2020).

Gäsche, Daniel (2014). *Eingereist & Abgetaucht – Illegal in Deutschland*, Leipzig.

GLOBE 2020, Online: <https://globeproject.com> (25.01.2020).

Griese, Hartmut (2006). „Meine Kultur mache ich selbst.“ *Kritik der Inter- und Transkulturalität in Zeiten der Individualisierung und Globalisierung*, *ZEP [Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik]* (29), 19–23.

Güroff, Erika (2017). *Selbstsicherheit und soziale Kompetenz*, Stuttgart.

Habermas, Jürgen (1978). *Theorie und Praxis – Sozialphilosophische Studien*, Berlin.

Hahn, Oliver (1997). *ARTE – Der europäische Kulturkanal*, München.

Hall, Edward T. (1989). *Beyond Culture*, New York.

- Hansen, Klaus P. (1993). *Kulturbegriff und Methode*, Tübingen.
- Heinz, Wolfgang (2015). *Jugendkriminalität – Zahlen und Fakten*, Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/gangsterlaeufer/203562/zahlen-und-fakten> (25.01.2020).
- Hofstede, Geert (2001). *Culture's Consequences – Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, London/Neu Delhi.
- Jaeggi, Rahel/Celikates, Robin (2017). *Sozialphilosophie – Eine Einführung*, München.
- Kanning, Uwe P. (2009). *Diagnostik sozialer Kompetenzen*, Göttingen.
- Klimke, Daniela (2020). *Die Polizei in der Einwanderungsgesellschaft*, Online: <http://m.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz dossiers/303141/die-polizei-in-der-einwanderungsgesellschaft> (25.01.2020).
- Kolle, Götz (2019). *Multikulturalität*, Online: <https://kulturshaker.de/kulturkonzepte/multikulturalitaet> (25.01.2020).
- Köpke, Wulf/Hahn, Beate (2019). *Und was bringt mir das in der Praxis?*, in: Lange, Hans-Jürgen et al. (Hg.) *Zukunft der Polizei*, 239–260, Wiesbaden.
- Kimmich, Dorothee/Schahadat, Schamma (2012). *Kulturen in Bewegung. Beiträge zur Theorie und Praxis der Transkulturalität*, Bielefeld.
- Kühl, Stefan (2008). *Coaching und Supervision*, Wiesbaden.
- Mabe, Jacob E. (2005). *Multikulturelle Gesellschaften. Bundeszentrale für politische Bildung*, Online: <https://www.bpb.de/internationales/afrika/afrika/58880/multikulturelle-gesellschaften?p=all> (25.01.2020).
- Mai, Manfred (2006). *Deutsche Geschichte*, Weinheim.
- Neyer, Franz J./Asendorpf, Jens B. (2018). *Psychologie der Persönlichkeit*, Berlin.
- Nünning, Ansgar/Nünning, Vera (2008). *Einführung in die Kulturwissenschaften*, Stuttgart.
- Plate, Markus (2013). *Grundlagen der Kommunikation*, Göttingen.
- Regge, Felix (2013). *Migranten im Polizeidienst: Motivation und Hemmnisse von Bewerbern*, München.
- Schreyögg, Astrid (2010). *Supervision – Ein integratives Modell*, Wiesbaden.
- Schulze, Hagen (2007). *Kleine deutsche Geschichte*, München.
- Schulz von Thun, Friedemann (2019). *Miteinander reden*, Hamburg.
- Schwind, Hans-Dieter (2016). *Kriminologie und Kriminalpolitik*, Heidelberg.
- Stemmler, Susanne (2011). *Multikultur 2.0: Willkommen im Einwanderungsland Deutschland*, Göttingen.
- Spieß, Gerhard (2013). *Jugendkriminalität in Deutschland – Zentrale empirische Befunde*, Online: http://www.uni-konstanz.de/rtf/gs/Spiess_2013_Jugendkriminalitaet_in_Deutschland_Zentrale_empirische_Befunde.pdf (25.01.2020).
- Ternes, Doris (2008). *Kommunikation – eine Schlüsselqualifikation*, Paderborn.
- Thomas, Alexander (1996). *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen.
- Thomas, Alexander (2005). *Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle*, in: Thomas, Alexander et al. (Hg.) *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation – Band 1: Grundlagen und Praxisfelder*, Göttingen.
- Thomas, Alexander (2014). *Das Eigene, das Fremde und das Interkulturelle*, Wiesbaden.
- Trommsdorff, Gisela (2008). *Kultur und Sozialisation*, in: Hurrelmann, Klaus *Handbuch der Sozialisationsforschung*, 229–239, Weinheim.
- Trompenaars, Fons/Hampden-Turner, Charles (2011). *Riding the waves of culture*, London.
- Triandis, Harry C. (2018). *Individualism & Collectivism*, London.
- Triebel, Benjamin (2012). *Der Nationalstaat als sozialwissenschaftliche Denkkategorie. Eine Analyse des methodologischen Nationalismus*, Marburg.
- Yousefi, Hamid R./Braun, Ina (2011). *Interkulturalität – Eine interdisziplinäre Einführung*, Darmstadt.
- Wagner, Ulrich/Küpper, Beate (2007). *Kulturbegegnungen und -konflikte*, in: Trommsdorff, Gisela/Kornadt, Hans-Joachim. *Anwendungsfelder der kulturvergleichenden Psychologie*, 87–122, Göttingen.

- Weber, Max (2017). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie*, Dachau. <http://popstats.unhcr.org>.
- Welsch, Wolfgang (2009). *Was ist eigentlich Transkulturalität?*, in: Darowska, Lucyna/Machold, Claudia (Hg.) *Hochschule als transkultureller Raum? Beiträge zu Kultur, Bildung und Differenz*, Bielefeld. <http://www.bmz.de/de/themen/migration/hintergrund/ursachen/>.
- Wendlandt, Wolfgang (2003). *Veränderungstraining im Alltag*, Stuttgart. <https://www.unhcr.org/dach/de/ueber-uns/zahlen-im-ueberblick>.
- Zick, Andreas (2010). *Psychologie der Akkulturation*, Wiesbaden.
- Weiterführende Literatur und Links**
- Ansprenger, Franz (1999). *Politische Geschichte Afrikas im 20. Jahrhundert*, München.
- Schildknecht, Jörg (1999). *Bismarck, Südwestafrika und die Kongokonferenz*, Münster.