



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

# „Netzwerke im Wandel“

## Die bundesweite Fachtagung des Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben vom 15. bis 16.06.2022 in Nürnberg und Fürth

Akteure Begegnung Verbände **DIALOG** Bundesweit Chancen  
Erfolg **KoSiZu** Verbandsarbeit Kontakt Gesellschaftlicher  
Zusammenhalt Prävention **WANDEL** Information Polizei  
**NETZWERKE** Muslime Integrationsbeauftragte Respekt  
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Interkulturelle  
Kompetenz Kommunikation Teilhabe Interaktion Gesellschaft  
**KOOPERATIONSNETZWERK – SICHER ZUSAMMENLEBEN**  
Impulse Kultur Miteinander Islam Mitreden Öffentlichkeit  
Kontaktbeamte Religion Clearingstelle Präventionskooperation  
Migration Projekte Strukturen Vermittlung Fachübergreifend  
Vertrauen **ZUSAMMENARBEIT** Engagement Zivilgesellschaft  
Akteure Begegnung Verbände **DIALOG** Bundesweit Chancen  
Erfolg **KoSiZu** Verbandsarbeit Kontakt Gesellschaftlicher  
Zusammenhalt Prävention **WANDEL** Information Polizei  
**NETZWERKE** Muslime Integrationsbeauftragte Respekt



# „Netzwerke im Wandel“

Die bundesweite Fachtagung des Kooperationsnetzwerks – Sicher  
Zusammenleben vom 15. bis 16.06.2022 in Nürnberg und Fürth



# I Vorwort

Sehr geehrte Gäste,

sehr geehrte Leserinnen und Leser,

für Ihr erbrachtes Interesse an unserer bundesweiten Fachtagung „Netzwerke im Wandel“ möchten wir uns als Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben recht herzlich bedanken und würden uns freuen, Sie auch an dessen zukünftigen Fachtagungen wieder begrüßen zu dürfen.

Sollten Sie noch nicht im entsprechenden Verteiler des Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben aufgenommen sein, können Sie sich mit der Bitte jederzeit an [Sicher.Zusammenleben@bamf.bund.de](mailto:Sicher.Zusammenleben@bamf.bund.de) wenden.

Mit den besten Grüßen,

Ihr Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben



# II

## Grußwort von Frau Rita Schwarzelühr-Sutter

### Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin des Innern und für Heimat

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

herzlich willkommen beim Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben „Netzwerke im Wandel“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Leider kann ich heute nicht persönlich bei Ihnen in Fürth sein, weshalb ich Sie per Video herzlich grüße.

Der gesellschaftliche Zusammenhalt in unserem Land ist mir und dem Bundesinnenministerium sehr wichtig. Das ist ein Thema, an dem wir stetig arbeiten müssen, denn die Situation ist ernst: Rechtsextremismus, islamistischer Extremismus und andere Gefahren für unsere Demokratie finden zu viel Nährboden. Islamismus ist eine große Gefahr in Deutschland. Das haben wir in den letzten Jahren auf schreckliche Art und Weise erfahren. Etwa durch den islamistisch motivierten Messerangriff im Oktober 2020 in Dresden, unvergessen bleibt der Anschlag auf dem Berliner Breitscheidplatz. Eine besondere Situation sind die Deutschen im Ausland, die beim sogenannten IS waren. Denn diese kommen nach und nach zurück. Die letzten zwei Jahre waren für uns alle von der Coronapandemie geprägt. Viele Menschen wurden dadurch politisiert, die meisten in legitimer Art und Weise. Politischer Aktivismus von Bürgerinnen und Bürgern ist wichtig für unsere Demokratie. Einige aber wollen die Demokratie abschaffen. Sie befürworten Gewalt oder setzen Gewalt selbst ein. Wir sehen das im Internet, aber auch real bei Demonstrationen oder der brutalen Tötung von Alex W. in Idar-Oberstein. Die größte extremistische Bedrohung unserer Demokratie kommt von Rechts. Ich nenne den NSU, die Ermordung von Walter Lübcke, die Anschläge von Halle und Hanau.

Menschenverachtenden und demokratiefeindlichen Einstellungen treten wir gemeinsam entgegen. Deshalb kommen Sie in Fürth zusammen, deshalb spreche ich zu Ihnen. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, in Sicherheit leben zu können. Sicherheit in einer freien und demokratischen Gesellschaft kann nur funktionieren, wenn wir alle wissen, dass wir uns auf die Sicherheitsbehörden, auf unsere Polizei verlassen können. Genau an dieser Stelle spielt das „Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben“ eine zentrale Rolle: Es soll das Vertrauen zwischen muslimisch-migrantischer Community und

Sicherheitsbehörden – meist repräsentiert durch die örtliche Polizei – bilden und stärken. Dabei steht der Austausch von muslimischer Community, Moscheegemeinden und der Polizei auf Augenhöhe im Zentrum. Denn Anliegen der muslimischen Gemeinden, der Vertreterinnen und Vertreter des muslimischen Lebens in Deutschland sind in diesem Dialog genauso wichtig wie die klassischen Themen der Polizei. Gegenseitiger Respekt und Vertrauen sind die Grundlage für die erfolgreiche Zusammenarbeit. Es hilft, dass inzwischen bei der Polizei viele Musliminnen und Muslime tätig sind. Erfreulicherweise arbeiten dort immer mehr Menschen, die eine Migrationsgeschichte haben.

Meine Damen und Herren, verehrte Vertreterinnen und Vertreter der Polizei,

ich freue mich, dass so viele engagierte Polizistinnen und Polizisten anwesend sind. Sie sind unverzichtbare Stütze für unseren demokratischen Rechtsstaat. Ihr Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürger kann prägend für das Verhältnis der Gesellschaft zu unseren Sicherheitsbehörden sein. Diese besondere Verantwortung ist manchmal eine besondere Belastung. Gerade Sie sind mit immer mehr Gewalt im Dienst konfrontiert – verbal und körperlich. Das ist völlig inakzeptabel. Wir, die Politik, nehmen wahr, dass Ihre Aufgaben zunehmen, während Zeit und Personal knapp sind. Die Bundesregierung bekennt sich daher zu mehr Polizei. So konnten in der letzten Runde der Haushaltsberatungen im Bundestag weitere 2.000 Stellen für die Bundespolizei gewonnen werden. Trotzdem vermute ich, dass die Zeit, die Sie in die Netzwerkarbeit investieren, nicht selten auf Skepsis von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten trifft. Das erhöht meinen Respekt für Ihr persönliches Engagement noch, und ich danke Ihnen sehr.

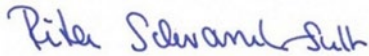
Last but not least möchte ich den Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft versichern, dass mir bewusst ist, dass auch Sie vor Herausforderungen stehen. Es gibt Gruppen, in denen gegenüber einer Zusammenarbeit mit der Polizei Vorbehalte bestehen. Außerdem kennen Sie finanzielle Unsicherheiten. Immer wieder müssen Sie Fördermittel für Projekte neu einwerben, müssen Sie Förderer neu überzeugen. Genau das gehen wir mit dem Demokratiefördergesetz an. Das schafft mehr Planbarkeit und Sicherheit. Ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg ist es, lokale Akteure zu vernetzen, ist der Austausch von Wissen und Erfahrungen. Gerade für sensible Themen braucht es ein besonderes Klima. Da muss Vertrauen über lange Zeit erarbeitet werden, müssen Stereotype hinterfragt, Missverständnisse beseitigt werden.

Meine Damen und Herren,

das Bundesministerium des Innern und für Heimat stellt sich mit allen rechtsstaatlichen Mitteln gegen alle Verfassungsfeinde. Dazu stärken wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Daher bedanke ich mich für Ihre Kraft und Ausdauer. Ihr Engagement und diese Veranstaltung zeigen: Unsere Gesellschaft hält zusammen. Unsere Demokratie

ist wehrhaft. Gemeinsam setzen wir uns für ein besseres Miteinander ein. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine interessante und spannende Veranstaltung mit vielen neuen Erkenntnissen.

Vielen Dank.



Rita Schwarzelühr-Sutter, MdB

Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin des Innern und für Heimat



# III Grußwort von Dr. Hans-Eckhard Sommer

## Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Meine sehr geehrten Damen und Herren,  
sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter aus der Polizei und der Zivilgesellschaft,

es freut mich sehr, Sie zur bundesweiten Fachtagung des „Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben“ hier in Fürth begrüßen zu dürfen, die dieses Jahr unter dem Titel „Netzwerke im Wandel“ steht. Unser gemeinsames Anliegen – von Ihnen aus den Ländern, den Kommunen, der Zivilgesellschaft und von uns im Bundesamt – liegt darin, einen direkten und lebendigen Dialog zwischen der Polizei und den muslimischen Gemeinschaften in Deutschland nachhaltig zu fördern. Gerade in diesem Sinne freut es mich, dass es uns heute möglich ist, hier in der Stadthalle Fürth persönlich zusammenzukommen.

Ihr Engagement ist auch weiterhin nötig und unabdingbar. Denn ein gutes und belastbares Vertrauensverhältnis zwischen der Polizei und den muslimischen Gemeinschaften ist eine grundlegende Voraussetzung, um Bedrohungen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt effektiv zu begegnen und Ihnen entschlossen entgegenzutreten. Frau Staatssekretärin Schwarzelühr-Sutter hat bereits einige dieser relevanten Bedrohungen benannt: Muslimfeindlichkeit, religiös motivierte Radikalisierung und auch der Rechtsextremismus. Nur mit einem engen und einander stützenden Vertrauensverhältnis kann es uns gelingen, es erfolgsversprechend mit den Gefahren durch Erscheinungsformen des Extremismus aufzunehmen. Das gilt für Extremismen jedweder Couleur: Sei es der Islamismus, der Rechtsextremismus oder auslandsbezogene Formen des Extremismus wie dem türkisch-nationalistischen Rechtsextremismus – und auch Verschwörungsmythen und Antisemitismus, die in nahezu allen Phänomenbereichen verbreitet sind, dürfen nicht aus dem Blick geraten.

Sie alle leisten einen unverzichtbaren Beitrag, das Band zwischen den Vertreterinnen und Vertretern des muslimischen Lebens und der Polizei zu stärken. Wir im Bundesamt sind uns darüber im Klaren, dass die Umstände und die Bedingungen, im Rahmen deren Sie ihr Engagement einbringen, nicht immer einfach sind. Sie müssen Kolleginnen und

Kollegen oder andere Musliminnen und Muslime von der Notwendigkeit und Dringlichkeit Ihres Ansatzes überzeugen, Sie müssen bestimmten Vorannahmen entgegentreten und die Umsetzung neuer Erkenntnisse und Einsichten im Arbeitsalltag realisieren. Nicht zuletzt deswegen bringen wir Ihrer für die Gesellschaft so wichtigen Arbeit ein großes Maß an Wertschätzung entgegen.

Das Bundesamt hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten zu einer zentralen Kompetenzstelle des Bundes für die Themen Islam und muslimisches Leben in Deutschland entwickelt. So ist die Geschäftsstelle der Deutschen Islamkonferenz in unserer Behörde angesiedelt und auch unser Forschungszentrum leistet einen gewichtigen Beitrag für dieses Themenfeld. So beispielsweise im Zuge der Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“, die zuletzt im Jahr 2021 durchgeführt wurde.

Das Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben, das Sie zur heutigen bundesweiten Fachtagung eingeladen hat, wurde bereits 2008 auf einen Beschluss der Deutschen Islamkonferenz unter der damaligen Bezeichnung „Clearingstelle Präventionskooperation“ ins Leben gerufen und ebenfalls im Bundesamt angesiedelt. Seit ihrer Gründung fördert die Stelle vielfältige Aktivitäten. Heute liegen die Arbeitsschwerpunkte vor allem in der fachlichen und finanziellen Förderung von Projekten und Begegnungsdialogen in ganz Deutschland sowie der Ausrichtung bundesweiter Fachtagungen wie dieser.

Ein Beispiel für ein innovatives Modellprojekt, das im Rahmen des Kooperationsnetzwerks seit April 2020 durch das Bundesamt gefördert wird, ist das Projekt „Aktives Begegnen – Präventionskonzept zur Stärkung der Resilienz gegen extremistisches Denken und gruppenbezogene Vorurteile im gegenseitigen Umgang zwischen Polizei und jungen Muslimen“, kurz: „Aktives Begegnen“. Das Projekt wird durch den Senator für Inneres der Freien Hansestadt Bremen umgesetzt und hat sich der Aufgabe verschrieben, junge Geflüchtete aus Bremen und Studierende im Studiengang Polizeivollzugsdienst an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen miteinander in Kontakt zu bringen. Gemeinsam haben die Teilnehmenden niedrigschwellige Begegnungsprojekte entwickelt und durchgeführt – darunter waren unter anderem ein gemeinsames Erkunden der Hansestadt Bremen, Kochen, Sport und andere Freizeitaktivitäten.

Dieser Ansatz steht exemplarisch für alle Projekte, die das Kooperationsnetzwerk fördert; er zeigt, wie ein persönlicher und geschützter Rahmen helfen kann, ein wechselseitiges Verständnis füreinander zu entwickeln und potenzielle Vorannahmen und Vorurteile zu überwinden. Wir freuen uns, dass die Projektmitarbeitenden von „Aktives Begegnen“ heute ebenfalls vor Ort sind und uns das Projekt persönlich vorstellen können.

Einige von Ihnen durften wir zudem sicherlich bereits in der Vergangenheit zu den Fachtagungen des Kooperationsnetzwerks und seiner Netzwerkpartnerinnen und -partner – beziehungsweise damals der Clearingstelle Präventionskooperation – begrüßen. So zuletzt beispielsweise 2018 in Mainz, dort lautete der Titel der Veranstaltung „Islamisten und Rechtsextremisten: Wie mit den Feinden der freien Gesellschaft umgehen?“. Daneben zeigen uns die thematischen Schwerpunktsetzungen der vergangenen Veranstaltungen eindrücklich die nachhaltige und andauernde Relevanz bestimmter Handlungsfelder, daher möchte ich diese nun gerne nochmals ins Gedächtnis rufen: Die Veranstaltung „Vorurteile, Stereotype und Konflikte in einer vielfältigen Gesellschaft – Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit muslimischen Kooperationspartnern“ im Jahr 2016 in Fürstenfeldbruck, die Fachtagung „Sicherheitsarchitektur im Wandel? Herausforderungen und Chancen für die Einwanderungsgesellschaft“ im Jahr 2014 sowie die Veranstaltung „Vertrauen schafft Zusammenarbeit“ im Jahr 2013 in Nürnberg.

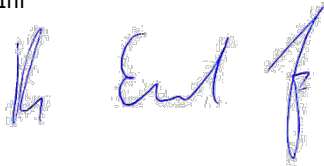
Gleichwohl hat sich die Zusammenarbeit zwischen muslimisch geprägten Gemeinschaften und der Polizei in den letzten Jahren verändert – sowohl in inhaltlicher als auch struktureller Hinsicht: Sie führen vermehrt gemeinsame Projekte und Veranstaltungen durch, es gibt regelmäßige und rege Austauschrunden, Polizeibehörden schaffen Stellen und Strukturen, die sich ausschließlich der Zusammenarbeit mit muslimischen Akteuren widmen, Polizeibedienstete sind zum Fastenbrechen und anderen Feierlichkeiten in den Moscheen zu Gast.

Um diese Beobachtungen aufzugreifen und um ihnen gerecht zu werden, haben wir der heutigen Veranstaltung den Titel „Netzwerke im Wandel“ gegeben. Das breite und tatkräftige Engagement in den letzten Jahren und Jahrzehnten, das vor Ort von Ihnen, verehrte Damen und Herren, ausgeht, zeigt, welche starken Strukturen und Kompetenzen in diesem Bereich in Deutschland vorhanden sind. Auf diese Arbeit können Sie und wir alle sehr stolz sein.

Das „Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben“ möchte Sie bei dieser gesellschaftlich so wichtigen Arbeit auch weiterhin unterstützen, neue Impulse setzen und Ressourcen zur Verfügung stellen, um innovative Ansätze und Wege auszuprobieren. Einige Orte streben nach intensiverer Vernetzung und Zusammenarbeit. Wiederum andere Bundesländer möchten den Kontakt und die Beziehungsarbeit mit muslimischen Gemeinschaften bereits zum Gegenstand der Polizeiausbildung machen. Diese Fachtagung soll auch dazu dienen, Ihnen Inspiration und mögliche Anstöße für konzeptionelle Entwicklungen mitzugeben.

Das Programm der heutigen Tagung „Netzwerke im Wandel“ sieht sehr vielversprechend aus. Nutzen Sie gerne die Gelegenheit, sich zu vernetzen und bundeslandübergreifend miteinander ins Gespräch zu kommen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen zwei gewinnbringende und erkenntnisreiche Tage.

Ihr



Dr. Hans-Eckhard Sommer,

Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

# Inhaltsverzeichnis

<b>I</b>	<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>II</b>	<b>Grußwort von Frau Rita Schwarzelühr-Sutter</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Grußwort von Dr. Hans-Eckhard Sommer</b>	<b>9</b>
<b>IV</b>	<b>Von der Clearingstelle Präventionskooperation zum Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben: Ein Netzwerk im Wandel</b>	<b>16</b>
	Impressionen	21
<b>V</b>	<b>Redebeiträge der Referierenden</b>	<b>24</b>
	„Besser verstehen und verstanden werden – 20 Jahre interkulturelle Fortbildung bei der Polizei in NRW!“, Wilhelm Stratmann	24
	Simulationsspiel zum Thema Wahrnehmung	30
	Publikumsfragen	31

“Yallah – Antimuslimischem Rassismus entgegenwirken:  
Herausforderungen und Strategien im Umgang mit AMR”,  
Jouanna Hassoun 42

“Polizistinnen und Polizisten mit Migrationsgeschichte als  
Schlüssel moderner Polizeiarbeit? Ergebnisse des MIGRATE  
Forschungsprojekts/TP5 (AK Pol HH)”, Annelie Molapisi 45

“Die Projektarbeit der Muslimischen Jugendcommunity  
Osnabrücker Land (MUJOS e.V.)”, Dua Zeitun 53

Impressionen 57

## **VI World Café 62**

Das Forschungszentrum des BAMF 63

BrückenBauen gUG 65

Die Islamberatung in Bayern – Die Ansprechpartnerin für  
islambezogene Themen in Kommunen, Verwaltung und  
Wohlfahrtsverbänden 67

Das LKA Berlin – Die Ansprechpersonen für  
Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit der Polizei Berlin  
stellen sich und ihre Arbeit vor. Projektarbeit im Arbeitsfeld  
der Flüchtlingsarbeit 72

Das LKA Hamburg –Entwicklungen und aktuelle  
Schwerpunkte 77

Das LKA Hessen – Aktuelle Tätigkeitsfelder und der  
Arbeitskreis Sicherheit für Alle (AK SifA) als Netzwerk auf  
Landesebene

80

Die Landespolizei Schleswig-Holstein – die zentrale  
Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der  
Landespolizei Schleswig-Holstein und die  
“Ansprechpersonen Antirassismus und Werte” der  
Polizeidirektion Lübeck

82

## **VII Podiumsdiskussion “Hand in Hand: Perspektiven und Potenziale aus polizeilicher, wissenschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Sicht”**

87

Impressionen

91

# IV Von der Clearingstelle Präventionskooperation zum Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben: Ein Netzwerk im Wandel

Iris Exo (BMI), Florian Endres, Marcel Komarek, Sonja Bartsch, Lydia Boer (BAMF)

2008 ist die damalige Clearingstelle Präventionskooperation gegründet worden.  
Welchen Hintergrund hatte dies und welche Ziele verfolgte man damit?

Iris Exo: Die Clearingstelle Präventionskooperation (fortan: Clearingstelle), Vorgängerin des heutigen Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben (fortan: KoSiZu), wurde 2008 durch einen Beschluss der Deutschen Islam Konferenz (DIK) gegründet. Im Rahmen der ab 2006 einberufenen DIK gab es mehrere Arbeitsgruppen sowie den sogenannten „Gesprächskreis Sicherheit und Islamismus“, in dem neben dem BMI auch die Sicherheitsbehörden sowie die muslimischen Akteure vertreten waren. Zur Stärkung des Vertrauensverhältnisses zwischen Musliminnen und Muslimen und den Sicherheitsbehörden in Deutschland wurden verschiedene Maßnahmen diskutiert. Im Zuge der Gespräche kristallisierte sich heraus, dass besonders auf der lokalen Ebene ein hoher Bedarf an Dialogformaten zwischen der Polizei und den muslimischen Communitys gegeben war. Um diese Maßnahmen zu unterstützen und zu vernetzen, wurde beschlossen, eine Koordinierungsinstitution auf Bundesebene zu schaffen. Die „Clearingstelle Präventionskooperation“ (fortan: Clearingstelle) wurde beim BAMF angesiedelt und bekam die Aufgaben übertragen, einen Überblick über sämtliche Kooperationsprojekte zwischen Sicherheitsbehörden und muslimischen Organisationen anzustreben und die Umsetzung dieser Projekte bei Bedarf praktisch zu unterstützen.



## Wie gestaltete sich die damalige Arbeit der Kolleginnen und Kollegen der „Clearingstelle Präventionskooperation“?

**Florian Endres:** Die Situation und das Thema waren für die damaligen Kolleginnen und Kollegen völliges Neuland. Es gab in der Deutschen Islamkonferenz in den Jahren 2007/2008 den sogenannten „Gesprächskreis Sicherheit und Islamismus“, bei dem neben dem BMI auch die Sicherheitsbehörden sowie die muslimischen Akteure vertreten waren. Im Zuge der Diskussionen kristallisierte sich heraus, dass besonders auf der Ebene vor Ort durchaus ein Bedarf an Dialogformaten zwischen Polizei und muslimischen Communitys gegeben war. Da es in einigen Bundesländern bereits solche Initiativen gab, entschied man sich, eine gemeinsame bundesweite Plattform einzurichten, die diese verschiedenen Ansätze sammelt und entsprechend für Interessierte öffentlich macht. So gründete das BMI die Clearingstelle im BAMF. Der wesentliche Auftrag für das BAMF bestand zunächst darin, alle Bundesländer zu besuchen, Initiativen zu identifizieren und in einer Datenbank öffentlich einsehbar zu hinterlegen. In dieser Datenbank waren Informationen zu Ansprechpersonen, Projekten, Expertinnen und Experten und Veranstaltungen zu finden. Daneben wurde schnell klar, dass die Vernetzung der Beamtinnen und Beamten über die Ländergrenzen hinweg und der Austausch von Best Practice ein wesentlicher Aspekt der praktischen Ausgestaltung der Clearingstelle sein werden. Nachdem einige Bundesländer bis 2012 Fachtagungen für diese Zielgruppen durchgeführt hatten, sah sich die Clearingstelle 2013 in der Verantwortung, im BAMF eine Fachtagung zu organisieren und im Nachgang mit Partner-Bundesländern das Format im jährlichen Turnus zu etablieren. Somit haben sich die Aufgaben der Clearingstelle stets weiterentwickelt und nun mit dem KoSiZu einen weiteren wichtigen Entwicklungsschritt gemacht.

## Wieso haben Sie sich 2020 für eine Neukonzeptionierung entschieden?

**Marcel Komarek:** Auch, wenn es 2008 in einigen Bundesländern bereits vereinzelte Strukturen gab, so befand sich das Handlungsfeld damals dennoch in den Anfängen und die ersten Kolleginnen und Kollegen der Clearingstelle leisteten in vielen Facetten eine grundlegende Pionierarbeit, von der wir bis heute zehren. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise nahmen die Kontaktbeamtinnen und Kontaktbeamten muslimischer Institutionen schon 2005 in ihre Arbeit in der Polizei auf. Wie Herr Endres erwähnte, bestand die Arbeit der Clearingstelle zunächst darin, viele Gespräche mit relevanten Akteuren zu führen, Übersichten zu Projekten und Ansprechpersonen zu erstellen und die Vernetzung und den länderübergreifenden Austausch mit bundesweiten Fachtagungen voranzutreiben.

Seit 2008 haben sich aber eine Vielzahl öffentlicher Diskurse verdichtet. Die Themen, über die wir heute sprechen, haben sich nachhaltig gewandelt. Wir sehen uns

umfassenden gesellschaftlichen Veränderungen – in positiver und in negativer Hinsicht – ausgesetzt, die auch den Dialog zwischen Vertreterinnen und Vertretern des muslimischen und migrantischen Lebens in Deutschland und der Polizei berühren. Daraus resultiert, dass Themen wie Rechtsextremismus, Verschwörungserzählungen und Hasskriminalität heute – zurecht – einen anderen Raum einnehmen und ihnen eine andere Bedeutung beigemessen wird. Es wurde uns wirkmächtig aufgezeigt, dass die Clearingstelle eine inhaltliche Neuaufstellung durchlaufen muss, um diesen Entwicklungen hinreichend gerecht werden zu können.

Daneben haben sich zunehmend die Netzwerke der betreffenden Akteure vor Ort, in den Ländern, in den Kommunen gewandelt. Um den veränderten Bedarfen dieser Strukturen besser entsprechen zu können, waren daher andere Unterstützungsangebote gefordert, die wir gerne an die Praktikerinnen und Praktiker richten wollten.

### **Was machen die Kerninhalte des neuen Konzepts aus und worin liegen die Unterschiede?**

**Marcel Komarek:** Wir wollten einen aufrichtigen und niedrigschwelligen Dialog auf Augenhöhe herstellen und eine thematische Vielfalt im Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern des muslimischen und migrantisch geprägten Lebens in Deutschland und der Polizei bewusst fördern. Miteinander reden und nicht übereinander. Über alles, was uns im Zusammenhang mit einem sicheren Zusammenleben tatsächlich bewegt.

Neben der Fortführung des ursprünglichen Aufgabenspektrums der Clearingstelle wollten wir uns mit dem neuen Konzept dahingehend weiterentwickeln, den offenen Austausch zwischen den Zielgruppen des KoSiZu in einer Weise zu fördern, die am besten den tatsächlichen praktischen Bedürfnissen vor Ort entspricht. Die langjährigen Erfahrungen in der Clearingstelle haben uns zahlreich gezeigt, dass es in aller Regel nicht am guten Willen der Akteure vor Ort fehlt, sondern an den wirtschaftlichen Ressourcen für die Umsetzung bestimmter Vorhaben.

Das KoSiZu stellt daher die notwendigen finanziellen Mittel für die Realisierung von innovativen neuen Projektideen und bundesländerübergreifenden Ansätzen zur Verfügung, die mittelfristig angelegt sind. Daneben fördern wir punktuelle Austauschformate, die sogenannten Begegnungsdialoge. Das sind kurze Veranstaltungsreihen von drei bis vier Treffen, bei denen die muslimischen und polizeilichen Vertreterinnen und Vertreter zusammenkommen und sich in einem geschützten Rahmen über alle Anliegen austauschen können, die ihnen wichtig sind. Das Format eignet sich optimal, um zunächst einen Prozess des Vertrauensaufbaus und der Annäherung anzustoßen. Bei allen projektbezogenen Ansätzen und Antragsverfahren

beraten wir die Akteure zudem niedrigschwellig in praktischen und fördertechnischen Fragestellungen.

### **Welche Projekte fördern Sie aktuell?**

**Sonja Bartsch:** Das erste Projekt, dessen Förderung wir im Rahmen des KoSiZu aufgenommen haben, ist „Aktives Begegnen: Präventionskonzept zur Stärkung der Resilienz gegen extremistisches Denken und gruppenbezogene Vorurteile im gegenseitigen Umgang zwischen angehenden Polizist\*innen und jungen Muslim\*innen“. Das Vorhaben wird durch den Senator für Inneres der Freien Hansestadt Bremen umgesetzt und versucht, junge Geflüchtete aus Bremen und Studierende im Studiengang Polizeivollzugsdienst an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen miteinander in Kontakt zu bringen. Das Projekt illustriert sehr gut, wie die Fördermöglichkeiten des Kooperationsnetzwerks konkret in den Ländern und Kommunen genutzt werden können. Möglicherweise kann Ihnen dieses Modellprojekt als eine Inspiration für eigene Vorhaben dienen.

Außerdem fördern wir noch das Projekt „Begegnung schafft Akzeptanz“ der Kurdischen Gemeinde Deutschlands und das Projekt „Verständnis schaffen – Konflikte abbauen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland. Beide Projekte arbeiten überregional und organisieren in verschiedenen Städten Deutschlands Begegnungsveranstaltungen zwischen Jugendlichen mit Migrationsgeschichte und der Polizei. In der Regel werden pro Stadt an drei Tagen verschiedene Veranstaltungen mit den Teilnehmenden durchgeführt. Dabei kommen unter anderem theater- und erlebnispädagogischen Maßnahmen zum Einsatz.

### **Was können Sie den hier anwesenden Teilnehmenden beispielsweise anbieten?**

**Sonja Bartsch:** Zum einen freuen wir uns immer, wenn jemand eine neue Projektidee in dem Themenbereich Begegnung und Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern des muslimischen und migrantisch geprägten Lebens in Deutschland und der Polizei hat. Solche Projekte können sowohl von zivilgesellschaftlichen Trägern als auch von Behörden nach vorheriger Absprache bei uns beantragt werden.

Zum anderen können Sie uns immer gerne kontaktieren, wenn Sie in einem Anliegen bei sich vor Ort Unterstützung oder Rat benötigen. Teilweise können wir bereits mit unserer eigenen Expertise zur Seite stehen, vor allem aber können wir Ihnen häufig mit Kontakten weiterhelfen. Teils wurden in einer anderen Stadt oder einem anderen Bundesland bereits ähnliche Erfahrungen gemacht und wir konnten einen entsprechenden Austausch initiieren. Natürlich vermitteln wir überdies immer gerne Kontakte zwischen der Polizei und zivilgesellschaftlichen Vereinen oder Verbänden. In

Zukunft sollen Veranstaltungen wie diese wieder regelmäßig stattfinden, um die Vernetzung aller Akteure zu fördern.

**Iris Exo** studierte Islam-, Politik- und Kommunikationswissenschaften. Ab 2008 arbeitete sie für die Deutsche Islam Konferenz - erst im BAMF und anschließend im BMI. Dort arbeitet sie seit 2017 in der Abteilung Öffentliche Sicherheit zu den Themen islamistischer Extremismus, Deradikalisierung, Sicherheitsdialog mit muslimischen Vertreterinnen und Vertretern und zum KoSiZu.

**Florian Endres** ist Politikwissenschaftler und Kriminologe. Er ist seit 2012 beim BAMF in der Beratungsstelle Radikalisierung tätig und der Referatsleiter des Referats 71C „Beratungsstelle Radikalisierung, Prävention“, wo auch das KoSiZu angegliedert ist.

**Marcel Komarek** Volljurist und seit 2019 beim BAMF beschäftigt. Er ist stellvertretender Referatsleiter des Referats 71C und zuständiger Referent des KoSiZu.

**Sonja Bartsch** ist Islamwissenschaftlerin und seit Januar 2020 als Sachbearbeiterin für das KoSiZu tätig.

**Lydia Boer** ist Politikwissenschaftlerin und seit 2019 beim BAMF beschäftigt. Bevor sie im August 2021 Teil des KoSiZu wurde, koordinierte sie als Sachbearbeiterin des internationalen Arbeitsbereichs humanitäre Aufnahmeprogramme in Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbehörden.

**Kontakt:**

E-Mail: [Sicher.Zusammenleben@bamf.bund](mailto:Sicher.Zusammenleben@bamf.bund).



**KoSiZu**  
Kooperationsnetzwerk  
Sicher Zusammenleben

## Impressionen



Moderatorin Dilek Üşük zur Anmoderation der Podiumsdiskussion des BAMF und BMI am ersten Veranstaltungstag, 15.06.2023 in der Stadthalle Fürth



V. l. n. r.: Dilek Üşük, Sonja Bartsch (BAMF), Marcel Komarek (BAMF), Florian Endres (BAMF), Iris Exo (BMI)







# V Redebeiträge der Referierenden

## „Besser verstehen und verstanden werden – 20 Jahre interkulturelle Fortbildung bei der Polizei in NRW!“, Wilhelm Stratmann

Interkulturelle Kompetenz in der öffentlichen Verwaltung und der Polizei ist eine der zentralen Schlüsselkompetenzen der Gegenwart und wird weiterhin an Bedeutung gewinnen. Keine Behörde, keine Stadt, keine Einrichtung oder Gewerbe wird an diesem Thema vorbeikommen. Wir alle haben schon vielfältige Begegnungen mit Menschen aus anderen Kulturen erlebt. Nicht zuletzt, da mehr als ein Viertel unserer Bevölkerung eine Zuwanderungsgeschichte besitzt. In den jeweiligen interkulturellen Kontaktbegegnungen rufen die Betroffenen ihr „Wissen“, ihr „Erlerntes“ und ihre „Erfahrungen“ ab, bewerten die Situation sofort aus ihrem kulturellen Blickwinkel und übertragen es auf die angetroffene Situation. Bedenkt man aber, dass jeder Mensch seinen ganz persönlichen Erfahrungshorizont als Grundlage seiner Bewertung verwendet, wird schnell deutlich, warum Missverständnisse entstehen können. Das Wissen, das Erlernte und die Erfahrungen werden sehr individuell wahrgenommen und ist in allen Kulturen unterschiedlich. Ein Bewusstsein, ein Perspektivwechsel und ein Verständnis für diese Unterschiede kann in vielen Fällen helfen, Konflikte im Voraus zu erkennen, sie in unsere Lagebeurteilung mit einfließen zu lassen und dadurch den eigenen Stresspegel zu reduzieren. Es geht in erster Linie darum, die eigenen Handlungskompetenzen zu erweitern.

### Wer bin ich kulturell?

Nachdem ich mich bereits als Person vorgestellt habe, möchte ich Ihnen verraten, wer ich kulturell bin. Ich bin Westfale und ich bin Münsterländer, das ist nordwestliches Westfalen. Die Münsterländer gelten als stur, die weichen nicht von ihrer Meinung ab. Die Kontaktaufnahme mit diesem Personenkreis ist schwierig. „Mit Münsterländern musst du erst einen Sack Salz fressen, um mit ihnen warm zu werden.“ „Aber keine Angst: *Ich bin ganz anders!*“ So ist das auch in vielen interkulturellen Begegnungen. Man sollte sich, wenn möglich, immer erst ein persönliches Bild von dem jeweiligen Menschen machen. Die Wissenschaft hat viele Untersuchungen durchgeführt und kann Kulturen beschreiben, die in der Regel auch auf circa 80 Prozent der Menschen des



jeweiligen Kulturkreises zutreffen. Ein Unsicherheitsfaktor von circa 20 Prozent bleibt dennoch – es kann sich auch immer als anders herausstellen, als wir es uns vorstellen. Dennoch sind 80 Prozent ein guter Wert, denn er hilft uns bei Lagebeurteilungen von Situationen im Vorfeld. Wenn für die Einsatzkräfte das Verhalten von Menschen zu circa 80 Prozent berechenbarer ist, ist uns und auch den Einsatzkräften in vielen Situationen geholfen; man wird ruhiger und der Stresspegel sinkt.

### **Warum die interkulturelle Fortbildung für die Polizei so wichtig ist**

Wir leben in Deutschland, in einem Land mit ca. 83 Millionen Menschen, wovon über 25 Prozent eine Zuwanderungsgeschichte oder eine ausländische Staatsbürgerschaft haben, Tendenz steigend. Wir sind eine multikulturelle Gesellschaft, obwohl wir unterschiedliche Meinungen dazu in der Politik und Öffentlichkeit wahrnehmen. Die multikulturelle Gesellschaft in Deutschland ist eine Tatsache, die man nicht wegdiskutieren kann. Dem müssen wir uns als Gesellschaft, als Polizei, stellen und gemeinsam gestalten und lenken. Kultur, öffentliche Meinung und Bewertungen unterliegen einem ständigen Veränderungsprozess. Das sollte uns allen klar sein. Unser beruflicher Alltag in den Sicherheitsbehörden prägt uns. Mit welchem Personenkreis haben wir es jeden Tag zu tun? In der Regel mit einem kleinen Personenkreis in schwierigen Lebensverhältnissen. Mit diesem kleinen Personenkreis beschäftigen wir uns aber im dienstlichen Alltag tagtäglich in beinahe allen Fällen. Was aber ist mit dem anderen, überaus großen Teil der Bürgerinnen und Bürger, ob mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte? Diese Mehrheit nehmen wir im dienstlichen Alltag oft nicht wahr. Unser berufliches Weltbild, zumindest meines, war im aktiven Ermittlungsdienst nicht immer positiv, da man fast nur negative Erscheinungsformen der Gesellschaft zu bearbeiten hatte. Als ich später in die landesweite Fortbildung der Polizei NRW wechselte und aus den Kulturen, die ich vorher häufig negativ wahrgenommen hatte, nur positive Menschen kennenlernte, hat sich mein Weltbild wieder um 180 Grad gedreht. Gerade deshalb ist interkulturelle Fortbildung für alle Personen in Sicherheitsbehörden so wichtig. Man kann seinen beruflichen Alltag einmal aus einer anderen Perspektive wahrnehmen und betrachten. Denn unser beruflicher Alltag bei der Polizei ist *nicht* die Lebenswirklichkeit der Menschen die in Deutschland leben.

Diese kontroverse Wahrnehmung spiegelt eines meiner abgehaltenen interkulturellen Trainings in einer deutschen Großstadt beispielhaft. Sein Publikum bestand aus Bediensteten der Stadt und ihrer diversen Arbeitsbereiche. So lautete eine Frage an die Gruppe: „Welche Erfahrungen haben Sie mit den Migrantinnen und Migranten in ihrer Stadt gemacht?“ Die Antworten waren völlig unterschiedlich. Eine Mitarbeiterin des Ordnungsamtes sagte „Ich kann die jungen Männer nicht mehr sehen, sie sind unhöflich, sie beleidigen uns, unter anderem als Nazis, sie respektierten uns nicht als Frauen und sie hören nicht auf uns. Selbst, wenn wir sie freundlich ansprechen. Meine Erfahrungen sind überwiegend negativ, so geht das nicht weiter.“ Eine Kollegin des Sozialamtes, die in der Flüchtlingshilfe tätig war, berichtete: „Ich verstehe dich nicht. Die Migrantinnen und Migranten, mit denen ich zu tun habe, sind so dankbar, so freundlich, wenn wir ihnen helfen. Ich habe andere Erfahrungen gemacht als du, mit den Menschen, auch mit den

jungen Männern. Ich sehe die Migrantinnen und Migranten sehr positiv.“ An diesem Beispiel erleben wir, wie uns die unterschiedlichen Erfahrungen prägen. Arbeite ich in einer Eingriffsverwaltung, wie dem Ordnungsamt, der Polizei oder der Justiz, und muss den Menschen auch negative Sachverhalte mitteilen, Verbote aussprechen oder Strafgesetze durchsetzen, wird die Reaktion der Menschen darauf oft nicht freundlich ausfallen. Arbeite ich aber in dem Bereich der helfenden Verwaltung, werde ich ganz andere Reaktionen erhalten und meine Erfahrungen werden überwiegend positiv sein. Allen sollte daher klar sein, dass uns das eigene Arbeitsumfeld prägt und das Verhalten beeinflusst. Der eigene Arbeitsalltag spiegelt aber nicht die Lebenswirklichkeit unserer Gesellschaft wider. Deshalb ist interkulturelle Fortbildung so wichtig. Man erhält gesichertes Grundwissen über Migration und Diversität in Deutschland und kann so seinen beruflichen Alltag besser reflektieren.

Ein weiterer Bereich ist unsere Wahrnehmung und Fragen wie „Wo und wie sind wir aufgewachsen?“ „In welcher Kultur?“ „In welchem Bundesland oder welcher Region?“ „Welches Schulsystem haben wir durchlaufen?“ – all dies prägt unsere Wahrnehmung. Wir sind in Deutschland fehlerfokussiert. Schon in der Schule werden uns immer zuerst unsere Fehler aufgezeigt: im Diktat, in der Mathearbeit. Diese und weitere Beispiele prägen uns. Wir beschreiben in der Regel zuerst die Fehler oder was nicht richtig läuft. Gerade als Sicherheitsbehörden. Denn letzteres zu erkennen und anzugehen, ist unser Beruf! Ja, darauf sind wir konditioniert. Das ist im Prinzip nichts Schlechtes. Übersehen sollten wir hier aber nicht, dass mehr als 80 Prozent rund um den hierin besprochenen Themenkomplex in unserer Gesellschaft gut läuft. Wir sollten lernen, zuerst das Positive wahrzunehmen und die 20 Prozent negativen Erscheinungsformen intensiv bearbeiten. Doch können wir unsere Perspektive ändern und sind wir bereit, zuerst das Positive zu sehen und auch zu benennen? In diesem Kontext nutzte ich die bundesweite Fachtagung des Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben unter Einbindung des Publikums zu einem Simulationsspiel. Inwiefern auch Ihre Wahrnehmung entsprechend geprägt sein könnte, können Sie als Leserinnen und Leser auch in Eigenregie herausfinden. Die Simulation ist als Anlage (S. 30) eingefügt.

## **Über 20 Jahre interkulturelle Fortbildung in der Polizei NRW!**

Auf die vergangenen 20 Jahre zurückblickend, hat sich die Schätzung und Einbringung der Interkulturellen Kompetenz in der Gesellschaft und (Polizei-)ausbildung als relevant und notwendig erwiesen.

**2000/2001** wurde ich Lehrender beim heutigen Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW, kurz LAFP NRW. Hier wurde ich Projektleiter mit der Aufgabe „Neuentwicklung der interkulturellen Fortbildung für die Polizei des Landes NRW“.

2002 konnten die ersten interkulturellen Seminarreihen angeboten werden:

- Grundwissen Islam,
- Spannungsfeld Aus- und Übersiedler,
- Extremismus rechts/links,

- Antikonflikttraining „Smily und Frusty“ für interkulturelle Schulklassen und Gruppen.

**In den Jahren 2004 bis 2005** wurden zwei weitere Seminare entwickelt:

- Interkulturelle Begegnungen in der Polizeiarbeit/Interkulturelles Training,
- Fußball-WM 2006, interkulturelle Begegnungen.

Durch das EQUAL-Projekt der Europäischen Union und unter Begleitung der Universität Osnabrück wurden die Seminare wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Zwei Lehrende der Polizei NRW wurden über acht Monate im Rahmen des Projektes zu „Lehrtrainern und -trainerinnen für interkulturelle Kompetenz“ ausgebildet.

**2008** wurde die „Interkulturelle Kompetenz“ mit 30 Stunden fester Bestandteil des Bachelorstudiums aller Anwärtinnen und Anwärt der Polizei NRW.

**Von 2009 bis 2012** begann eine Kooperation zwischen dem LAFP NRW und der Fachhochschule Köln mit dem Forschungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenz“. Im Rahmen des bundesweiten *XENOS-Projektes* wurde das gemeinsame Projekt Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW mit einer dreijährigen Laufzeit gestartet. Es wurden neue interkulturelle Seminare entwickelt, während man die laufenden interkulturellen Seminare evaluierte.

So hießen die neuen Seminare:

- Grundlagen interkultureller Kompetenz für Lehrende.
- Die Arbeit in multikulturellen Polizeiteams NRW.
- Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe.

**2012** hob der gemeinsame und mit der Projektarbeit begründete Erhalt des Xenos-Bundespreises durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Relevanz der interkulturellen Arbeit und die damit einhergehende Vorbildlichkeit der Polizei NRW hervor. In den folgenden Jahren wurden die interkulturellen Fortbildungsangebote für die Polizeianwärtinnen und -anwärt Nordrhein-Westfalens jährlich überarbeitet und den neuen oder wechselnden Zielgruppen angepasst.

**Von 2020 bis 2022** bot die Hochschule außerdem folgende Seminare an:

- Polizei und Gesellschaft
- Islam und Kultur
- Kulturelle Diversität
- Diversität als Führungsaufgabe
- Extremismus rechts/links
- Kontaktbeamte muslimische Institutionen
  - a) Einführungsfortbildung
  - b) Anpassungsfortbildung

Auf diese Entwicklung und meine Erfahrungen aus über 20 Jahren interkultureller Trainingsarbeit zurückblickend, ist die Rückmeldung aus dem Teilnehmendenkreis

überwiegend positiv. Dennoch gab es in jedem Seminar auch kritische und kontroverse Diskussionen. Meiner Erfahrung nach ist der Bedarf an interkultureller Fortbildung im Polizeiberuf hoch. Interkulturelle Kenntnisse werden nicht in allen Polizeibehörden in gleicher Tiefe vermittelt.

Organisationsintern werden interkulturelle Kenntnisse zunehmend wichtiger. Wegen der vielen Außenkontakte, aber auch intern durch die stetig steigende Zahl von Kolleginnen und Kollegen mit Zuwanderungsgeschichte. Durch persönliche Gespräche werden Unsicherheiten auf beiden Seiten minimiert und das interkulturelle Wissen auf beiden Seiten erweitert. Viele Sicherheitsbehörden nutzen die interkulturellen, fachlichen und sprachlichen Kompetenzen der eigenen Mitarbeitenden und binden diese Personengruppe in die eigenen Fortbildungsveranstaltungen mit ein. Eine Kollegin meines ehemaligen Teams sprach vier Sprachen! Trotzdem ist es unverzichtbar, sich Fachleute mit ins Boot zu holen. Einmal, um die Perspektive zu wechseln, aber genauso, um von den Erfahrungen der anderen Behörden oder Bundesländer zu profitieren. Neue, aktuelle, interkulturelle Seminare für spezielle Zielgruppen werden positiv angenommen. Die Zusammen- und Netzwerkarbeit mit vielen verschiedenen Behörden, Hochschulen, Moscheevereinen, Fachleuten und Menschen aus den unterschiedlichsten Kulturen ist unverzichtbar. Nach über 20 Jahren interkultureller Fortbildung und Netzwerkarbeit sind wir auf einem guten Weg – aber noch lange nicht am Ziel.

### **Meine Erwartungen**

Fragen Sie mich nach meiner Meinung, sollte Interkulturelle Kompetenz in jedem Bundesland fester Bestandteil der polizeilichen Aus- und Fortbildung, verpflichtend für *alle* Polizeibedienstete, werden. Gerade diejenigen in den Basisorganisationseinheiten haben den unmittelbaren Kontakt zu allen Bürgerinnen und Bürgern. Die Entscheidungsträger in der Politik und der Polizei sollten dem Thema „Interkulturelle Fortbildung“ mehr Gewicht geben und fördern – und nicht nach kurzer Zeit wieder in Frage stellen. *Interkulturelle Fortbildung ist Führungsaufgabe!*

**Wilhelm Stratmann** *ist pensionierter*

*Kriminalhauptkommissar des Landes Nordrhein-Westfalen  
und heutiger interkultureller Lehr- und Ausbildungstrainer  
für interkulturelle Kompetenz. In 20 Jahren leitete er über  
900 Seminare für rund 18.000 Polizeibedienstete und solche  
für die freie Wirtschaft, welche auch weiterhin angeboten  
werden.*

**Kontakt:**

E-Mail: [Wilhelm.Stratmann@gmx.net](mailto:Wilhelm.Stratmann@gmx.net)

Telefonisch: 02581/62088



# Simulationsspiel zum Thema Wahrnehmung

**Ich zeige Ihnen fünf Rechenaufgaben und Sie sagen mir, was Ihnen auffällt**

1.  $4 \times 5 = 20$
2.  $2 \times 5 = 10$
3.  $3 \times 4 = 12$
4.  $4 \times 6 = 24$
5.  $5 \times 4 = 18$

**Was ist Ihnen zuerst aufgefallen?**

1. Ja, die letzte Aufgabe ist falsch. (Nr. 5)
2. Warum fällt uns das zuerst auf?
3. Warum beschreiben wir zuerst den Fehler?
4. Vier Aufgaben sind richtig!
5. Das wird so gut wie nie gesagt!
6. Also 80 Prozent der Aufgabe sind richtig gelöst! In der Schule wäre das noch eine zwei!

**Wie ist unsere Wahrnehmung?**

1. Wir sind fehlerkonditioniert!
2. Wir sind fehlerfokussiert!
3. Wir sehen, erkennen Fehler zuerst, durch unsere Schule und unseren Beruf geprägt!
4. Warum sehen und benennen wir nicht zuerst was gut ist und was richtig ist?
5. In vielen anderen Kulturen wird zuerst das Positive genannt!
6. Ist es für uns alle besser, wenn zuerst das Positive genannt wird?
7. Können wir unsere Wahrnehmung verändern? Sind wir dafür bereit?

Einen Versuch ist es auf jeden Fall wert! Dabei wechselten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereich der Integration.

## Publikumsfragen

### **Wie sind die 30 Stunden interkulturelle Kompetenz an ihren Hochschulen in NRW gegliedert?**

**Stratmann:** Die Ausbildung an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung in NRW ist die Grundausbildung für alle jungen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in NRW, sie dauert 3 Jahre und endet mit dem Abschluss Bachelor.

Alle Studierenden haben 24 Stunden Unterricht im Fach „Interkulturelle Kompetenz“ und 6 Stunden Selbststudium. Die Studierenden schreiben am Ende des ersten Studienabschnittes eine Hausarbeit. Das jeweilige Thema wird dann mit der Dozentin oder dem Dozenten abgestimmt und die Arbeit wird benotet.

### **Wie kommen die Kolleginnen und Kollegen aus NRW zu den einzelnen interkulturellen Fortbildungen? Können sie sich bewerben oder wo müssen sie sich melden?**

**Stratmann:** Wir haben in NRW 47 Kreispolizeibehörden und drei Landesoberbehörden. Die Kolleginnen und Kollegen können sich in den jeweiligen Behörden über ihre behördeneigenen Fortbildungsstellen für die interkulturellen Fortbildungen, die landesweit angeboten werden, melden oder bewerben. Die eigene Behörde bestimmt dann, welche Kolleginnen und Kollegen für die Fortbildungen gemeldet werden.

### **Haben alle 16 Bundesländer so ein interkulturelles Fortbildungskonzept wie die Polizei NRW?**

**Stratmann:** Das kann ich Ihnen nicht genau beantworten, jedes Bundesland ist autonom und entscheidet im eigenen Verantwortungsbereich. Ich habe aber gute Erfahrungen in einigen Bundesländern gemacht, die mich für Fortbildungsveranstaltungen eingeladen hatten und wo ich einen Einblick in die jeweiligen Fortbildungen erhalten habe. Leider gibt es auch Bundesländer, die dem Thema noch wenig Beachtung schenken. Nein, ein deckungsgleiches Fortbildungskonzept für alle Bundesländer gibt es so nicht.

### **Bekommt die interkulturelle Fortbildung ausreichend Unterstützung aus der Politik?**

**Stratmann:** Das ist völlig unterschiedlich und das kann ich mit einem Satz auch nicht beschreiben. Wie ich eben, am Ende meines Vortages gesagt habe, würde ich mir mehr und dauerhafte Unterstützung für dieses schwierige und gesellschaftlich umstrittene Thema wünschen. Die verantwortlichen Politikerinnen und Politiker sowie die Polizeiführungen der Bundesländer dürfen sich den Themen „Diversität“ und „interkulturelle Kompetenz“ nicht entziehen. Sie sind in der Verantwortung und sollten der Polizei, die täglich 24 Stunden rund um die Uhr erreichbar und einsatzbereit ist, Fortbildung ermöglichen, auch bei dem immer wieder genannten Personalmangel. Das

zahlt sich auf die Dauer für alle Beteiligten aus, denn der Stresspegel sinkt auf beiden Seiten und sorgt für ein friedliches, gemeinsames Miteinander.



# “Aktives Begegnen – Präventionskonzept zur Stärkung der Resilienz gegen extremistisches Denken und gruppenbezogene Vorurteile im gegenseitigen Umgang zwischen Polizei und jungen Muslimen”, Freie Hansestadt Bremen, der Senator für Inneres

## Warum sich begegnen?

Dass Begegnungen und Dialoge zwischen Menschen einer Gesellschaft für wechselseitiges Verständnis als auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt wichtig sind, ist keine neue Erkenntnis. Auch die positive Wirkung ausgehend von Kontakterfahrungen in diesem Kontext, insbesondere in Bezug auf gruppenbezogene Vorurteile, und auch die Bedingungen, unter welchen positiver Intergruppenkontakt hergestellt werden kann, sind bereits erforscht und unter der Kontakthypothese<sup>1</sup> beschrieben. Gemäß der Kontakthypothese kann Intergruppenkontakt dazu führen, dass gruppenbezogene Vorurteile reduziert werden. Hieraus abgeleitet entstand der Leitgedanke für das Projekt Aktives Begegnen, dass die positive Auswirkung von Kontakt nutzbar gemacht werden könnte. Hierzu stellten sich unter anderem folgende Fragen: Wenn Kontakt wirkt und man Kontakt bewusst als eine Art Instrument einsetzen kann, wie lässt sich dies praktisch umsetzen? Und darüber hinaus, wie könnten Kontaktmaßnahmen aussehen, welche die gewählten Zielgruppen (Polizeibedienstete und Menschen aus muslimisch geprägten Ländern) zusammenbringen könnten? Welche Möglichkeiten könnte es geben, diese Zielgruppen in niedrigschwelligen Angeboten zusammen zu bringen? Ist es möglich, diesen Kontakt in dem speziellen Kontext der Polizeiausbildung zu realisieren? Aufbauend auf diesen Fragen sowie auch im Austausch mit Netzwerkpartnern und Netzwerkpartnerinnen wurde schließlich das Projektkonzept zu Aktives Begegnen entwickelt. Zudem wurde auf Erfahrungen eines Projektansatzes des Landessportbundes Bremen und der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) aus dem Jahr 2016 zurückgegriffen. Die Sportvereine suchten damals nach Trainern und Trainerinnen, um das Sportangebot zu erweitern, da es einen großen Bedarf in Bremen gab, der mitunter bedingt durch viele geflüchtete junge Menschen war, die Sportangebote in Bremen

---

<sup>1</sup> u. a. Gordon Allport: [The Nature of Prejudice][1954], Thomas F. Pettigrew & Linda R. Tropp: [How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators.], [2008], 922-934., uvm.

wahrnehmen wollten. In diesem Zuge hatten sich Studierende des Studiengangs Polizeivollzugsdienst in Sportvereinen auf ehrenamtlicher Basis als Trainer und Trainerinnen engagiert. Laut der Teilnehmenden brachte diese Kooperation viele positive Begegnungen. Diese Rückmeldungen bestärkten mitunter die Entscheidung, ein darauf aufbauendes Konzept zu entwickeln und umzusetzen.

### **Was kann man unter dem Projekt „Aktives Begegnen“ verstehen?**

In dem dialogfördernden Pilotprojekt Aktives Begegnen werden unterschiedliche Begegnungsformate für und in Zusammenarbeit mit Menschen mit Fluchterfahrung und Studierenden des Studiengangs Polizeivollzugsdienst in Bremen entwickelt und umgesetzt. Unter Begegnungsformaten sind verschiedene Aktivitäten, wie gemeinsame Kochabende oder Fitnesstrainings, Ausflüge ins Museum und moderierte Dialogveranstaltungen zu verstehen. Ziel des Projekts ist es, dass die Projektteilnehmenden beider Zielgruppen durch aktive Begegnungen in den direkten Austausch miteinander kommen. Das persönliche Kennenlernen soll gemäß der Kontakthypothese zur Reduktion von gruppenbezogenen Vorurteilen beitragen. Darüber hinaus werden gruppenbezogene Vorurteile in dem Projekt aktiv bearbeitet sowie die eigene Position, was unter anderem die Anregung von Perspektivwechseln reflektiert.

### **Wer setzt wann dieses Projekt um?**

Das Projektteam, bestehend aus Caroline Ohlendorf (Projektkoordination) und Mathilda Kreitsmann (wissenschaftliche Begleitung), ist beim Senator für Inneres in Bremen angesiedelt. Das Projektkonzept wurde vom Team des Kompetenzzentrums für Deradikalisierung und Extremismusprävention Bremen (KODEX) (Egbert Degwitz, Jonas Wodarz, Jule Eimertenbrink) entwickelt. Das Team KODEX unterstützt das Projektteam Aktives Begegnen zudem bei der Projektumsetzung. Die Umsetzung des Projektvorhabens war zunächst für die Laufzeit von April 2020 bis Ende März 2022 vorgesehen. Auf Grund des starken Einflusses der Corona-Pandemie auf den Projektverlauf wurde einer Verlängerung der Projektförderung bis einschließlich April 2023 stattgegeben. Die anhaltende Pandemie hatte insbesondere 2020/2021 einen starken Einfluss auf dieses Begegnungsprojekt. Aufgrund der teilweise sehr strengen Kontaktbeschränkungen konnte für die erste Teilnehmendenkohorte, die zwischen Oktober 2020 bis Juli 2021 am Projekt teilgenommen hat, kein Begegnungsformat außerhalb des digitalen Raums angeboten werden. Dass so lange keine Begegnungen möglich sein werden, war zu Projektbeginn und auch im Frühjahr 2021 nicht absehbar. Folglich musste stets sehr flexibel agiert werden, indem vorausschauend und teilweise spontan neue Möglichkeiten für Begegnungsformate gefunden und entwickelt werden mussten. Somit hat das Projektteam auch Erfahrungen in der Umsetzung von digitalen Begegnungsformaten gesammelt, die auch positives Feedback der Projektteilnehmenden

erhielten. Jedoch ist zu betonen, dass digitale Austauschformate keinen direkten zwischenmenschlichen Kontakt ersetzen können.

### **Wer ist im Projekt dabei?**

Die Zielgruppen des Projekts setzen sich aus Studierenden des Studiengangs Polizeivollzugsdienst im fünften und sechsten Studiensemester an der HfÖV Bremen (Zielgruppe 1 = ZG1) und geflüchteten sowie auch zugewanderten Bremern und Bremerinnen aus muslimisch geprägten Ländern (Zielgruppe 2 = ZG2) zusammen. Seit dem Projektbeginn im April 2020 haben 42 Polizeistudierende und circa 60 Geflüchtete an dem Projekt teilgenommen. An der HfÖV wird ein Wahlpflichtmodul angeboten, mittels dessen Wahl Polizeistudierende zu Projektteilnehmenden werden. Somit ist die Teilnahme an dem Projekt für die Polizeistudierenden durch ihr Studium institutionell gerahmt. Die geflüchteten Bremer und Bremerinnen haben über unterschiedliche Wege von dem Projekt erfahren, beispielsweise hat das Projektteam das Vorhaben in Sprach- und Integrationskursen vorgestellt. Auch haben viele Netzwerkpartner und Netzwerkpartnerinnen (z. B. Akteure in Vereinen) über unterschiedliche Wege über das Projekt informiert und für die Teilnahme geworben. Die geflüchteten Bremer und Bremerinnen nehmen ehrenamtlich an dem Projekt teil, was zur Folge hat, dass teilweise andere Verpflichtungen (z. B. Arbeit, Sprachkurs, Ausbildung) der Teilnahme an Veranstaltungen des Projekts im Wege standen. Aus diesem Grund wurde im Projektverlauf daran gearbeitet, eine sehr offene Teilnahme-situation für die ZG2er und ZG2erinnen zu ermöglichen, was bedeutete, dass ab Oktober 2021 mit einem größeren ZG2- Teilnehmendenpool gearbeitet wurde. So konnte die gewünschte Situation, dass an jeder Veranstaltung nahezu die gleiche Anzahl an Personen aus jeder Zielgruppe teilnimmt, ermöglicht werden.

Zuzüglich zu den Projektteilnehmenden steht das Projektteam mit diversen weiteren Akteuren, wie zivilgesellschaftlichen Träger und Trägerinnen in Bremen oder auch Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen des einschlägigen Themenfeldes, im Rahmen des Projekts im Austausch. Zu betonen ist, dass ohne die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk, welches sich über die Projektlaufzeit aufgebaut hat, die Projektumsetzung und -weiterentwicklung nicht in der folgend skizzierten Form möglich gewesen wäre. Austausch mit und Unterstützung durch oftmals ehrenamtliche Akteure der Integrationsarbeit in Bremen war und ist ein Schlüssel zum Erfolg dieses Projektes. Zu nennen ist hier beispielsweise der Zugang zu potenziellen Teilnehmenden für das Projekt. Um Menschen für die Teilnahme an einem solchen Projekt gewinnen zu können, spielen viele Aspekte eine Rolle, wobei die Frage nach Vertrauen einen der größten darstellt. Zum einen verfügte das Projektteam durch vorherige Tätigkeiten über Netzwerkzugänge, von welchen das Projekt profitieren konnte. Zum anderen haben Akteure, die in Bremen gut vernetzt sind und über Beziehungsnetzwerke verfügen, dem

Projektteam auch ihre Zugänge eröffnet. Die weitere Beziehungspflege und die damit einhergehenden Herausforderungen im Projektverlauf oblag folgend allein dem Projektteam. Trotzdem darf die Bedeutung des anfänglichen Zugangs zu potenziellen Teilnehmenden über Netzwerkpartner und Netzwerkpartnerinnen, sowie die damit einhergehende Bedeutung der Beziehungen des Netzwerkes für das Gelingen des Projektes, nicht unterschätzt werden.

### **Was kann beziehungsweise will das Projekt bewirken?**

Ziel des Projektes ist es, mittels eines niedrigschwelligen Zugangs zu Angeboten, wie gemeinsamen Freizeitaktivitäten, einen Austausch und wechselseitiges Kennenlernen zwischen den Zielgruppen zu ermöglichen. Dieses Kennenlernen im Rahmen geteilter Interessengebiete (so beispielsweise Fußball oder Kochen) kann Gemeinsamkeiten und auch Unterschiede der Projektteilnehmenden aufzeigen und sie dazu anregen, eigene Denkmuster zu reflektieren oder auch Perspektivwechsel zu vollziehen. Durch die aktiven Begegnungen soll im Sinne der Kontakthypothese wechselseitiges Verständnis, Toleranz und Vertrauen gestärkt und die Resilienz gegen gruppenbezogene Vorurteile erhöht werden. Darüber hinaus sollen sich die Teilnehmenden gegenseitig als Menschen hinter den Labels „Polizei“ und „Flüchtling“ kennenlernen. Über die Teilnehmenden als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen kann die positive Wirkung der Begegnungserfahrungen im Projekt über den Rahmen des Projektes hinaus weitergetragen werden. Beispielsweise können positive Kontakterfahrungen mit Polizeibediensteten nicht nur das Vertrauen in die Organisation Polizei, sondern vielmehr noch das Vertrauen in staatliche Institutionen und die Demokratie stärken.

### **Was passiert im Rahmen des Projekts Aktives Begegnen?**

Das Projekt Aktives Begegnen besteht aus vier Kernelementen:

1. Wahlpflichtmodule
2. Aktivitäten und Beziehungspflege
3. Videodokumentation
4. Wissenschaftliche Begleitung

Das Wahlpflichtmodul wird im fünften und sechsten Semester im Studiengang Polizeivollzugsdienst an der HfÖV Bremen angeboten. Im fünften Semester erfolgt praxisorientierte Lehre zu den Themenfeldern Vielfalt und Vorurteile, sowie die Gestaltung des Vorbereitungs- und Umsetzungsrahmen der Begegnungen im sechsten Semester. Neben theoretischem Input wurden im Rahmen der Lehre im fünften Semester auch verschiedene Träger, Vereine und Organisationen aus dem Bereich der Integrationsarbeit in Bremen eingeladen. Neben der Vorstellung der Arbeit der

verschiedenen Akteure, lag der Fokus stets auf dem Austausch mit den Polizeistudierenden zu den unterschiedlichen Erfahrungen sowie auch Perspektiven auf das Themenfeld Vielfalt, Vorurteile und Verständnis. Über diesen Austausch hinaus haben die Polizeistudierenden u. a. eine Moschee besucht und an einem Workshop zum Thema Werte und Würde des „Kulturladen Huchtings“ teilgenommen. Zudem konnten trotz der Corona-Pandemie, unter Einhaltung der bestehenden Corona-Vorgaben, moderierte Dialogveranstaltungen angeboten werden, im Zuge derer das erste Kennenlernen und der erste Austausch zwischen den Projektteilnehmenden der Zielgruppen erfolgte. Ziel hierbei war Gemeinsamkeiten zu finden und sich dazu auszutauschen, welche Aktivitäten/Projekte man im Rahmen des Projekts Aktives Begegnen gerne gemeinsam planen und im Sommer umsetzen möchte.

Zwischen den ersten Kennlernetreffen im Oktober 2021 und dem Beginn der Umsetzung der Gruppenaktivitäten im April 2022 wurden unterschiedliche Treffen für Projektteilnehmende beider Zielgruppen angeboten, um die gemeinsame Entwicklung der Projektideen zu ermöglichen und um sich weiter kennenzulernen. Coronabedingt konnten die drei Veranstaltungen, welche sich die Teilnehmenden gewünscht haben (gemeinsames Pizzaessen, Bowling und Kartfahren) erst im Frühjahr 2022 umgesetzt werden. Demnach musste die Vernetzungsarbeit unter den Projektteilnehmenden zwischenzeitlich ausschließlich über digitale Wege erfolgen. Aufgrund der noch frühen Kennlernphase erschwerte der digitale Raum die Weiterentwicklung und Vertiefung des persönlichen Austausches unter den Projektteilnehmenden. In dieser Projektphase war eine enge Begleitung und ein hohes Maß an Beziehungspflege durch das Projektteam notwendig, um insbesondere auch die ehrenamtlich Projektteilnehmenden weiterhin für die Teilnahme am Projekt zu begeistern.

Der Fokus des gesamten Projekts liegt auf der Umsetzung von Aktivitäten, die niedrigschwellige Begegnungen zwischen den Zielgruppen ermöglichen sollen. Sie sind das Kernelement des Projekts, bei dem die Einbeziehung von den Teilnehmenden beider Zielgruppen stets im Vordergrund stand, um bedarfsgerechte Angebote zu gestalten. Ziel war es, dass sich alle Projektteilnehmenden in fünf Gruppen aufteilen und sich im Laufe des Sommersemesters (April bis Juli 2022) wöchentlich innerhalb ihrer Gruppe zu gemeinsamen Aktivitäten treffen. Bereits während der Treffen im Winter 2021/22 haben sich die Projektteilnehmenden entsprechend ihrer unterschiedlichen Interessengebiete in fünf Gruppen aufgeteilt und in Zusammenarbeit mit dem Projektteam mit der Planung begonnen. Schließlich haben die fünf Gruppen folgende Aktivitäten entwickelt: ein Fußballprojekt, ein Crossfit-Projekt, ein Sportprojekt zum Thema Selbstverteidigung, ein Kochprojekt und ein Projekt, in dem durch gemeinsame Unternehmungen Bremen erkundet wird.

Die Treffen fanden wöchentlich immer mittwochs in festen Gruppen statt. Innerhalb des Fußballprojektes trainierten einige der Polizeistudierenden mit einer Mannschaft beim TS Woltmershausen, die hauptsächlich aus geflüchteten Bremern besteht und die an den Landessportbund Bremen angegliedert ist. Die Crossfit Gruppe hat durch eine Kooperation mit „Better Training“ ein Sportstudio sowie einen Trainer gefunden, der die Gruppe, bestehend aus Teilnehmenden beider Zielgruppen, in Tandems (je ZG1 und ZG2) durch partnerschaftliche Fitnessübungen geleitet hat. Im Kochprojekt wurden die Räumlichkeiten des ebenfalls vom BAMF geförderten Projekts „House of Resources“ genutzt. Gemeinsam kochten die Teilnehmenden in dieser Gruppe Gerichte aus unterschiedlichen Kulturen, um diese so auch kulinarisch besser kennenzulernen. Eine weitere Gruppe hat ein Sportprojekt zum Thema Selbstverteidigung in Kooperation mit der Organisation „Hood Training“ umgesetzt, welche sich in den Bereichen Sport und Sozialarbeit engagiert.

Das letzte Projekt, worin die Teilnehmenden gemeinsam Bremen erkunden, wurde eigenständig von den Projektteilnehmenden organisiert. Die Teilnehmenden besuchten verschiedene Ausflugsorte in Bremen, um die Stadt besser kennenzulernen. So wurde beispielsweise eine Stadtführung in der Bremer Innenstadt oder ein Besuch des Weserstadions (Werder Bremen) umgesetzt. Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie, war auch im Zuge der Umsetzung der Aktivitäten im Sommer 2022 stets ein großes Maß an Flexibilität und Kreativität in der Projektplanung und -umsetzung erforderlich.

Der gesamte Zeitraum der Umsetzung der Gruppenaktivitäten wird durch ein Team, bestehend aus zwei professionellen Videografen, in Abstimmung mit dem Projektteam von Aktives Begegnen begleitet. Diese videografische Dokumentation des Projektverlaufes stellt ein weiteres Kernelement des Projekts dar. Vor Beginn der Gruppenaktivitäten wurde in Zusammenarbeit mit den Videografen und mit einigen der Projektteilnehmenden als „Darsteller und Darstellerinnen“ ein kurzer Social Media-Teaser gedreht. Dieser sollte auf das Projekt in und über Bremen hinaus aufmerksam machen sowie auch für die Teilnahme am Projekt werben. Im Zuge dieser videografischen Begleitung des Projekts soll ein kleiner Dokumentarfilm als Endprodukt entstehen, in welchem der Kerngedanke der aktiven Begegnung auch bildlich erfasst und dargestellt wird. Die Videografen haben gemeinsam mit dem Projektteam die fünf Gruppen besucht, Aufnahmen von den Aktivitäten gemacht und kleine Interviews mit Teilnehmenden aus beiden Zielgruppen geführt, um so unterschiedliche Perspektiven, Wahrnehmungen und Geschichten darzustellen. Über den abschließenden Dokumentarfilm besteht somit die Möglichkeit Projektteilnehmer und Projektteilnehmerinnen „kennenzulernen“ und aus der Teilnehmendenperspektive einen Einblick in die individuellen Erfahrungen im Projekt zu erhalten. Durch die Mitwirkung in dieser Videodokumentation soll den Teilnehmenden auf freiwilliger Basis eine Plattform

geboten werden, sich als Mensch hinter dem Label „Polizei“ oder „Flüchtling“ sichtbarer zu machen. Zudem soll den Teilnehmenden so ein Raum dafür angeboten werden, für sich selbst zu sprechen und ihre persönlichen Geschichten aus ihren eigenen Perspektiven zu erzählen.

Das vierte Kernelement des Projekts Aktives Begegnen ist die wissenschaftliche Begleitung, worunter eine Evaluation des gesamten Pilotprojekts durch verschiedene explorative Ansätze zu verstehen ist. Zu mehreren Projektzeitpunkten wurden Befragungen mittels unterschiedlicher Erhebungsmethoden, wie qualitativen Interviews und Onlinebefragungen, durchgeführt. Hierbei wurden neben den Projektteilnehmenden beider Zielgruppen auch Externe als Vergleichsgruppe befragt. Durch die wissenschaftliche Begleitung wird versucht zu erfassen, welche Kontakterfahrungen Projektteilnehmende beider Zielgruppen vor dem Projekt mit der jeweils anderen Zielgruppe hatten, welche Erfahrungen sie im Projekt machen und ob das Projekt einen Einfluss auf ihre Sichtweisen und Einstellungen gegenüber der anderen Zielgruppe hat. Hierbei liegt der thematische Fokus insbesondere auf Kontakterfahrungen und gruppenbezogenen Vorurteilen sowie der Wahrnehmung von Vielfalt und Diskriminierung. Ergänzend erfolgt in regelmäßigen Abständen eine interne Fremdevaluation, sodass die wissenschaftliche Begleitung nicht nur die Aussagen zu und möglichen Entwicklungen durch das Projekt aus Sicht der Projektteilnehmenden erfasst wird, sondern, weil es sich um ein Pilotprojekt handelt, auch die Arbeit des Projektteams und deren Vorgehensweise evaluiert wird. Eine abschließende Auswertung soll zum einen die Projektumsetzung und -entwicklung über den gesamten Projektverlauf untersuchen und zum anderen die Teilnehmendenbefragungen im Hinblick auf die Wirkungen der Begegnungen auf die Einstellungen der Beteiligten analysieren, um so das Pilotprojekt bewerten zu können.

Die Ergebnisse könnten Beiträge zu den Forschungsfeldern Prävention, polizeiliche Dialogarbeit, Integrationspolitik und interkulturelle Bildung liefern. Zudem könnten die Ergebnisse Möglichkeiten zur Beantwortung der einleitend erwähnten Fragestellungen bereitstellen. Beispielsweise dahingehend, wie sich die positive Wirkung von Kontakt institutionell in Projekten zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes einsetzen lässt.

### **Was sagen die Projektteilnehmenden und das Netzwerk über das Projekt Aktives Begegnen?**

Die aktive Begegnungsphase des Projektes ist abgeschlossen und bisher haben sich alle Projektteilnehmenden aus ZG1 und ZG2 sehr positiv gegenüber dem Projekt geäußert. So auch die erste Teilnehmendenkohorte, für die 2020/2021 nur digitale Formate angeboten werden durften. Beispielsweise haben die angehenden Polizeibediensteten in

Rückmeldungen über die Onlinebefragungen darauf hingewiesen, wie gut ihnen dieses Projekt gefallen hat und wieviel sie aus der Begegnungserfahrung für sich selbst sowie auch ihren kommenden beruflichen Alltag mitnehmen. Alle haben sich dafür ausgesprochen, dass sie sich eine Verstetigung in Form einer festen Verankerung im Studium für nachfolgende Studierendenkohorten wünschen würden. Derartiges Feedback bestätigt, welchen einleitend erwähnten Mehrwert Begegnungen und Dialog, wie der Ansatz dieses Pilotprojektes, innerhalb der Ausbildung von Polizeibediensteten haben kann. Die Projekterfahrungen zeigen zudem, dass hinsichtlich der Zielgruppen, die in Kontakt treten, auch weitergedacht werden kann, da dieses Kernkonzept thematisch übertragbar auf viele weitere Zielgruppenkonstellationen wäre.

Auch im Austausch mit Netzwerkpartnern und Netzwerkpartnerinnen zeigt sich der Wunsch nach Projektansätzen wie Aktives Begegnen durch viel positives Feedback. Im Austausch wird jedoch immer wieder deutlich, dass das Projekt Aktives Begegnen und dessen Konzept nicht nur aufgrund von Corona, sondern aus vielen Gründen stets flexibel und dynamisch bleiben sollte und sich immer wieder auf, unter anderem, Grundlage des Feedbacks von Projektteilnehmenden weiterentwickeln muss.

Da Aktives Begegnen ein Pilotprojekt ist, wurden im Zuge der Umsetzung viele unterschiedliche Möglichkeiten und Ansätze entwickelt und umgesetzt, um niedrigschwellige Begegnungen zwischen Polizeistudierenden und Geflüchteten anzubieten. Hierbei hat sich das Projektteam stets Feedback eingeholt und sich mit vielen Akteuren der Präventions- und Integrationsarbeit in Bremen ausgetauscht. So hat sich das Projekt über die gesamte Projektlaufzeit immer wieder verändert und sich gegenüber dem ursprünglichen Konzept weiterentwickelt und angepasst. In diesem gesamten Prozess hat das Projektteam viele Erfahrungen gesammelt, die im Rahmen einer Abschlussveranstaltung am 23.11.2022 zusammen mit dem Dokumentarfilm und den Projektergebnissen in der Nürnberger Zentrale des BAMF vorgestellt wurden.



**Mathilda Kreitsmann** hat in Bremen Soziologie und Sozialforschung studiert (M. A.) und sich insbesondere mit diversitätsspezifischen Fragen im Kontext der Polizeiausbildung befasst. Vor der Projektstätigkeit war sie in der Jugendhilfe sowie in der Integrationsförderung von Geflüchteten tätig. Seit 2020 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Projekt „Aktives Begegnen“ beim Senator für Inneres Bremen.

**Caroline Ohlendorf** hat Internationale Politik (MSc) und Krisen- und Sicherheitsmanagement mit Schwerpunkt auf Extremismus, Terrorismus und Radikalismus (MSc) in Leiden, Niederlande, studiert. Seit 2022 arbeitet sie als Netzwerk- und Projektkoordinatorin für das Projekt „Aktives Begegnen“ beim Senator für Inneres Bremen. Ehrenamtlich engagierte sie sich in der Bildungsförderung und Geflüchtetenhilfe.

**Kontakt:**

E-Mail: [aktivesbegegnen@inneres.bremen.de](mailto:aktivesbegegnen@inneres.bremen.de) bzw. [Kodex@inneres.bremen.de](mailto:Kodex@inneres.bremen.de)

Der Senator für Inneres



**Freie  
Hansestadt  
Bremen**

# “Yallah – Antimuslimischem Rassismus entgegenwirken: Herausforderungen und Strategien im Umgang mit AMR”, Jouanna Hassoun

## **Das Projekt „Yallah – Antimuslimischem Rassismus entgegentreten“**

Im Beitrag zum Projekt „Yallah – Antimuslimischen Rassismus entgegentreten“, ging es um den Umgang mit anti-muslimischem Rassismus (AMR), Herausforderungen und Strategien. In dem Empowerment-Projekt werden Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und antimuslimischen Rassismus entwickelt. Die Akteure sind Menschen, die aufgrund von tatsächlicher oder zugeschriebener Zugehörigkeit zu einer muslimischen Community gehören. Das Projekt dient als Schnittstelle zwischen diskriminierten Personen, muslimischen Communitys und Behörden, mit dem Ziel, Berührungspunkte abzubauen sowie vorhandene Beschwerdestrukturen zu verbessern. Es richtet sich auch an die Öffentlichkeit und stellt vielfältige muslimische Akteure unserer Stadt vor, um Vorurteile aufzubrechen, Kontakte herzustellen und so antimuslimischem Rassismus entgegenzuwirken.

## **Wie wird dies umgesetzt?**

- Empowerment Workshops für unterschiedliche Zielgruppen u. a. zu den Themen Umgang mit AMR, Identität, Rechte und Ansprechpersonen bei Diskriminierungserfahrung.
- Beratung zu Handlungsoptionen von Personen, die von AMR betroffen sind und Vermittlung an spezialisierte Hilfsstrukturen.
- Kunst und Kulturveranstaltungen für die ganze Gesellschaft zum Austausch über Herausforderungen und Zugehörigkeit von muslimischen Communitys.
- Community-Treffen wie gemeinsames Frühstück, Cay und Baklava mit Gesprächsmöglichkeit über Rassismuserfahrung im geschützten Raum.

Die Mitglieder unserer muslimischen Communitys sind ein aktiver Teil der Gesellschaft. Sie sind Nachbarn, Freunde, Mitarbeitende. Sie sind berufstätig, zahlen Steuern, besuchen die Schule, Universität oder verselbstständigen sich. Sie sind teilweise hier geboren und in der dritten Generation hier aufgewachsen. Außerdem stehen sie vor

unterschiedlichen Herausforderungen. Die Projektergebnisse und Arbeitserfahrung unseres Vereins Transaidency e. V. weisen eine strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung sichtbar religiöser Menschen in diversen Alltagsgeschehen auf. Betroffene mussten und müssen sich mit der Aussage oder der Frage beschäftigen, ob ihre religiöse oder familiäre Zugehörigkeit zum Islam ein Teil von Deutschland ist. Sie sind mit Ausgrenzung, Anfeindungen bis hin zu verbalen und tätlichen Angriffen konfrontiert. Sie bekommen schlechtere Noten in der Schule, werden bei Bewerbungsverfahren benachteiligt, werden in Bus und Bahn angespuckt oder tätlich angegriffen.

Mit dem Projekt „Yallah – Antimuslimischem Rassismus entgegenzutreten“ bieten wir den Menschen, muslimischen und muslimisch gelesenen Menschen unabhängig des religiösen Hintergrundes, die den Wunsch nach Austausch und Unterstützung haben, diese Möglichkeit. Nicht als Opfer von Diskriminierung, sondern als selbstbewusstes Mitglied der Gesellschaft. Anhand von Vorbildern vermitteln wir die Selbstverständlichkeit von muslimischem Leben in Berlin.

### **Das Partnerprojekt „REDAR – Recherche und Dokumentationsprojekt zu antimuslimischem Rassismus“**

Ebenfalls Teil des Aufttritts unseres Vereins Transaidency e. V. war die Vorstellung des Projekts „REDAR – Recherche und Dokumentationsprojekt zu antimuslimischem Rassismus“ im Rahmen der bundesweiten Fachtagung des Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben 2022.

Die Mehrheitsgesellschaft steht vor der Herausforderung, Muslime nicht als homogene, sondern vielmehr heterogene Gruppe zu identifizieren. Sie steht vor der Herausforderung, den Muslim oder die Muslima als Individuum zu betrachten. Außerdem steht sie vor der Aufgabe, ihre Mitmenschen vor rassistischen Angriffen zu schützen, seien sie verbal oder tätlich. Mit dem Partnerprojekt „REDAR – Recherche und Dokumentationsprojekt zu antimuslimischem Rassismus“ dokumentieren wir Fälle von AMR in der Öffentlichkeit, um aussagekräftige Daten für Berlin zu erheben. Dabei sehen wir uns als Anlaufstelle für alle von AMR betroffenen Berlinerinnen und Berliner und ihrer tatsächlichen Zugehörigkeit zum Islam oder ihrer Religiosität. Geleitet und koordiniert wird REDAR von einem vielseitigen Team unterschiedlicher (Studien-) hintergründe, mit und ohne persönlicher Diskriminierungserfahrung.

Ein sensibler Umgang mit den Diskriminierungserfahrungen Betroffener steht bei uns an erster Stelle. REDAR versteht sich als anti-rassistisches Projekt und agiert unabhängig von jeglichen religiösen Strukturen und Ideologien. Da sich AMR auch in Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsformen unterschiedlich ausdrückt, ist uns eine

intersektionale Perspektive auf Diskriminierungen wichtig. Das Projekt hat im Sommer 2021 begonnen. Projektergebnisse werden voraussichtlich ab Sommer 2023 veröffentlicht.

**Jouanna Hassoun** floh als Sechsjährige mit ihrer palästinensischen Familie aus dem Libanon. Durch ihre private und berufliche Laufbahn verfügt sie über außerordentliche Menschenrechtskenntnisse und Netzwerke, die sie als Geschäftsführerin des Transaidency e. V. einsetzt. Hauptberuflich ist sie Sozialmanagerin und psychologische Beraterin und doziert als Diversity-Trainerin, um stärkeres Bewusstsein für Vielfalt und für eine gleichberechtigte Gesellschaft zu schaffen. Für ihre Projekte wurde Frau Hassoun mehrfach ausgezeichnet und ist unter anderem Trägerin des Landesverdienstordens von Berlin und des Klara Franke Preises.

**Kontakt:**

Transaidency e. V.  
Ufnaustr. 3/Hinterhaus EG  
10553 Berlin

E-Mail: [Info@transaidency.org](mailto:Info@transaidency.org)



**Transaidency**

# “Polizistinnen und Polizisten mit Migrationsgeschichte als Schlüssel moderner Polizeiarbeit? Ergebnisse des MIGRATE Forschungsprojekts/TP5 (AK Pol HH)”, Annelie Molapisi

## Zum Hintergrund

Die hier dargestellten Erkenntnisse stammen aus einem Teilprojekt des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Verbundprojekts MIGRATE. Projektpartner waren die Deutsche Hochschule der Polizei, die Universität Duisburg-Essen und die Akademie der Polizei Hamburg. Assoziierte Partner des Projekts waren die Polizei Berlin, die Polizei Baden-Württemberg, die Polizei Nordrhein-Westfalen und die Polizei Hamburg. Das hier zugrundeliegende Teilprojekt mit dem Titel „Interkulturalität und Organisationskultur der Polizei“ wurde von 2018 bis 2021 an der Akademie der Polizei Hamburg unter der Leitung von Prof. Dr. Rafael Behr auf der Grundlage eines qualitativen Forschungsdesigns durchgeführt. Es untersuchte die organisationskulturellen Wirkungen von Fremdheit in der Polizei. Beforscht wurden die Länderpolizeien Berlin und Hamburg. Der Forschungsfokus lag auf der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund<sup>2</sup>. Es wurden Werbe- und Einstellungsmaßnahmen der Polizei und die dahinterstehenden Motive und Logiken analysiert und die Erfahrungen und individuellen Integrations- beziehungsweise Assimilationsleistungen<sup>3</sup> von Polizeianwärtinnen und Polizeianwärtigen mit Migrationsgeschichte untersucht.

---

<sup>2</sup> Zur Operationalisierung des Merkmals wurde die Definition des statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.“ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>. Es handelte sich hier in der Regel jedoch um eine Selbstzuschreibung der interviewten Personen. Synonym werden im Folgenden die Begriffe „mit Migrationsgeschichte“, „migrantisch“, oder „migrantisch-gelesen“ als kennzeichnende Attribute verwendet. Nähere Erklärung zur Begriffsbestimmung: Behr/Molapisi 2022: 64 f.

<sup>3</sup> Während der Begriff Integration in diesem Kontext einen Prozess des Einfügens unter Beibehaltung individueller Besonderheiten beschreibt, der unter Umständen auch die teilweise Änderung eines Systems nach sich ziehen kann, meint der Begriff Assimilation den Prozess eines problemlosen Einfügens und absoluter Angleichung an das System.

Zu diesem Zweck wurden Experteninterviews in den Bereichen Einstellung, Diversity-Management und Ausbildung sowie teilnehmende Beobachtungen an verschiedenen Dienststellen und wiederkehrende leitfadengestützte Interviews mit 26 migrantischen Polizeianwärtern und Polizeianwärterinnen durchgeführt (Molapisi/Behr 2020: 161 ff). Da hier nur einzelne Forschungsergebnisse dargestellt werden können, sei an dieser Stelle auf die weiteren Veröffentlichungen des Teilprojekts verwiesen.

### **Vielfalt als Schlüsselqualifikation**

Es gibt vielfältige Anwerbe- und Rekrutierungsstrategien zur Steigerung der Vielfalt im öffentlichen Dienst, so auch in der Polizei. Die entsprechenden Werbemaßnahmen sollen Offenheit und Toleranz demonstrieren und so junge Menschen mit Migrationsgeschichte motivieren, sich zu bewerben. Die integrationspolitische Leitinitiative in Berlin geht sogar einen Schritt weiter, so heißt es in der Kampagne: „Berlin braucht dich!“ Ziel ist hier nach offiziellen Angaben eine Öffnung der Verwaltung zur Angleichung an die Wohnbevölkerung<sup>4</sup>. In Hamburg heißt es: „Wir sind Hamburg. Bist du dabei?“. Hier verfolgt man eine Zielmarke von 20 Prozent Einstellungsanteil in der Hamburger Verwaltung<sup>5</sup>. So steigt in den meisten Bundesländern der Anteil neuer eingestellter migrantischer Polizisten und Polizistinnen stetig. Berlin hatte zuletzt mit 37 Prozent die mit Abstand höchsten Zahlen (Mediendienst Integration 2022) und überschreitet damit sogar den Schnitt in der städtischen Gesamtbevölkerung leicht. In Hamburg lagen die letzten offiziell bekannten Zahlen bei 16 Prozent (Mediendienst Integration 2021), was hinter der angestrebten Zielzahl von 20 Prozent zurückbleibt. Die Leiter der Einstellungsstellen beider Länderpolizeien gaben in unseren Experteninterviews an, sich sehr um die Zielgruppe der Bewerber und Bewerberinnen aus Migrantenfamilien zu bemühen. Aber welche Hoffnungen und Erwartungen sind mit der Einstellung dieser Zielgruppe verbunden? Zunächst spielen natürlich Aspekte des demographischen Wandels und die Notwendigkeit, den drohenden Nachwuchsmangel durch die Ansprache dieser Zielgruppe abzumildern, eine Rolle (IMK 2014: 34 ff.). Aber auch ideelle Gründe werden von der Politik und der Polizeiführung herangeführt. So kann Vielfalt im öffentlichen Dienst dazu beitragen Angehörigen von Minderheiten gesellschaftliche Teilhabe und sozialen Aufstieg zu ermöglichen (vgl. Klimke 2020). Diese Form der Repräsentation kann auch die Berücksichtigung von Minoritätsinteressen in öffentlichen Belangen fördern (vgl. Eckert 2014).

Unseren Untersuchungen zufolge steht organisationsintern jedoch ein mit Vielfalt verbundener Funktionalitätsgedanke im Vordergrund. So erhofften sich unsere polizeilichen Gesprächspartner und -partnerinnen vor allem einen besseren Zugang zu

---

<sup>4</sup> <https://www.berlin-braucht-dich.de/uber-berlin-braucht-dich/>

<sup>5</sup> <https://www.hamburg.de/bist-du-dabei/>

migrantischen Communitys durch die Überwindung sprachlicher und kultureller Barrieren und die Erhöhung des Vertrauens der (migrantischen) Öffentlichkeit in die Organisation. Polizeibedienstete mit eigener familiärer Migrationsgeschichte wurden als Türöffner dargestellt die durch spezielle Sprachkenntnisse, insbesondere in den häufig im Einsatz gebrauchten Bedarfssprachen<sup>6</sup>, für die schnellere Bearbeitung von Sachverhalten und einen einsatztaktischen Vorteil sorgen könnten. Des Weiteren wurde häufig die Hoffnung geäußert, sie könnten durch ihr vermeintliches Spezialwissen um einsatzrelevante Kulturspezifika eine Orientierungshilfe für andere Kollegen und Kolleginnen bieten. Auch wurde die Annahme formuliert, die Anwesenheit eines migrantischen Polizeibediensteten könne einen kurzfristigen, vertrauensbildenden Effekt auf ein migrantisches Gegenüber oder sogar einen langfristigen, vertrauensbildenden Effekt auf eine migrantische Gemeinschaft haben, insbesondere dann, wenn der Kollege oder die Kollegin den gleichen oder einen ähnlichen Migrationshintergrund habe. Als Begründung für diese vielfältigen Erwartungen wurde vorrangig das eigene Erfahrungswissen genannt. Der Migrationshintergrund wurde demnach als ein Schlüsselbund an Hard- und Softskills dargestellt, der im Polizeialltag dazu geeignet ist, bestimmte Türen schneller zu öffnen.

### **Polizisten und Polizistinnen mit Migrationsgeschichte als Türöffner**

Die Erwartungshaltung ist demnach groß. Es sollte jedoch auch betrachtet werden, wie die Betroffenen die ihnen zugewiesene Rolle in der Organisation empfinden und inwiefern sie sich tatsächlich in der Lage sehen, diese Erwartungen zu erfüllen.

Die erste wichtige Erkenntnis aus den von uns erhobenen Daten ist, dass die meisten der von uns befragten Auszubildenden eine Sonderrolle für sich kategorisch ablehnten und sich als „ganz normale“ Polizisten oder Polizistinnen definierten. Fast die Hälfte der von uns Interviewten sprach die Sprache ihrer Eltern gebrochen bis gar nicht und hatte aufgrund dessen das Gefühl, initial an sie gestellte Erwartungen zu enttäuschen. Diejenigen mit guten Sprachkenntnissen waren zunächst durchaus bereit diese auch im Berufsalltag einzusetzen und sich damit nützlich zu machen. Es gab jedoch im Laufe der Zeit immer mehr Polizeianwärter und Polizeianwärterinnen, die angaben, sich bei dienstlichen Übersetzungstätigkeiten unwohl gefühlt zu haben. Als Begründung wurde das Empfinden widersprüchlicher Erwartungen und Misstrauensbefürchtungen genannt. Übersetzungstätigkeiten bergen, laut Aussagen unserer Interviewpartner und -partnerinnen, die Gefahr, „ungute Gefühle“, wie Misstrauen, Unsicherheit und Angst vor Kontrollverlust, bei anwesenden Teammitgliedern zu wecken. Smalltalk oder längere Konversationen wurden deshalb vermieden. Stattdessen legte man Wert auf kurzaktige Rückübersetzungen für anwesende Kollegen und Kolleginnen. Auch berichtete man uns

---

<sup>6</sup> Diese sind laut Angaben der Berliner Polizei: Türkisch, Arabisch, Russisch, Polnisch.

gegenüber mitunter von impliziten oder sogar explizit geäußerten Loyalitätserwartungen des migrantischen Gegenübers, die ebenfalls von den Betroffenen als sehr unangenehm empfunden wurden. Diese Gesamtsituation führte dazu, dass mehrere Gesprächspartner für sich die Konsequenz zogen, im Dienst grundsätzlich nicht mehr übersetzten und sogar ihre Namensschilder verdecken zu wollen. Des Weiteren wurde insbesondere von dienstälteren Polizeibediensteten mit Migrationshintergrund kritisiert, dass die regelmäßige dienstliche Übersetzungstätigkeit weder finanziell honoriert, noch in dienstlichen Bewertungen positiv berücksichtigt würde.

Neben den Sprachkenntnissen erhofft man sich von den migrantischen Polizisten und Polizistinnen eine interne kulturelle Sensibilisierung und das Vorbeugen beziehungsweise Entgegenwirken etwaiger fremdenfeindlicher Tendenzen innerhalb der Organisation. Der NSU-Untersuchungsausschuss des deutschen Bundestages verbindet die Forderung nach einer Erhöhung der Diversität des polizeilichen Personals mit der Hoffnung, dies könne dazu beitragen, eine vorhandene Vorurteilsstruktur aufzubrechen. Gleichzeitig wird in dem Bericht jedoch auch gefordert, interkulturelle Kompetenzen durch entsprechende Schulungen im ganzen Personalkörper zu stärken und die Anwendung bzw. Vermittlung dieser nicht einzelnen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund aufzubürden (BT-Drs. 17/14600: 1036). In unseren Gesprächen mit leitenden Polizisten und Polizistinnen trat jedoch noch eine weitere Annahme zu Tage: Die Anwesenheit von Kollegen und Kolleginnen mit sichtbarem Migrationshintergrund könne zusätzlich den Effekt haben, dass man weniger Angriffsfläche für Rassismusvorwürfe böte. Dahinter steht zum einen die Befürchtung, sich beim Agieren in alltäglichen Einsatzsituationen immer latent der Gefahr öffentlicher (Rassismus-) Vorwürfe auszusetzen, zum anderen die These, migrantische Personen könnten nicht rassistisch oder diskriminierend handeln und würden dies auch in der Kollegschaft verhindern können (Behr/Molapisi 2022: 68, siehe hier auch FN 7).

### **Die organisationskulturelle Wirklichkeit**

Die von uns interviewten Auszubildenden fühlten sich mit der Hervorhebung ihrer Herkunft oder familiären Wurzeln oftmals unwohl und nannten ein starkes Wir-Gefühl und damit einhergehendes Zugehörigkeitsbedürfnis als Grund. Sie gaben an, heikle Diskussionen im Dienst zu vermeiden, insbesondere wenn es um politische Themen ginge. Des Weiteren wollten sie keine Sonderstellung im Team oder in der Gesamtorganisation einnehmen. So lehnten die meisten Befragten die Gründung einer eigenen Gewerkschaft oder die Festlegung von Einstellungsquoten für migrantische Polizeibedienstete kategorisch ab, da dies zu mehr Ablehnung und Vorurteilen führen würde. Es gab insgesamt eine große Empfindsamkeit gegenüber der Hervorhebung von Differenz, speziell die Betonung kultureller oder religiöser Andersartigkeit empfanden sie



als temporären Ausschluss aus der Wir-Gruppe, somit als eine Form des Otherings<sup>7</sup>. Vorhandene Denkmuster und kollektive Praktiken wurden von den Interviewten schnell übernommen. Dies bestätigt Ergebnisse anderer Erhebungen und zeigt, dass die kulturelle Dominanz innerhalb der Polizeiorganisation interpersonelle Differenzen eher einebnet und zu Assimilation statt zu tatsächlicher Integration von Diversität führt. In Gesprächen an verschiedenen Dienststellen wurde im Kollegium und von Vorgesetzten bezüglich migrantischer Mitarbeitender regelmäßig ihr problemloses Einfügen ins Team, ihre anspruchslose Haltung und die Tatsache, dass man keinen Unterschied zu anderen Kollegen wahrnehmen könne, als besonders positive Eigenschaften hervorgehoben. Hier wird deutlich: In der Polizei herrscht ein auf Homogenität ausgelegtes Kulturschema verbunden mit der stetigen Betonung der Gleichheit aller Mitglieder. Dies führt eher zu Assimilation statt zu tatsächlicher Vielfalt.

An dieser Stelle sei jedoch auch angemerkt, dass wir an einzelnen Dienststellen beziehungsweise in einzelnen Schichtverbänden während unserer teilnehmenden Beobachtungen auch bereits Änderungstendenzen wahrnehmen konnten, hier wurde in den Pausen nicht nur hin und wieder türkisch oder afghanisch gekocht, sondern auch offen über Migrationsthemen diskutiert und die menschliche und kulturelle Vielfalt in der Dienstgruppe als große Bereicherung betrachtet.

## **Fazit**

Im Mittelpunkt der Narrative um die Leitmotive zur Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Polizei stand in den von uns geführten Gesprächen die Annahme einer Funktionalität migrantischen Personals für die Einsatzbewältigung im Sinne eines Schlüssel-Schloss-Prinzips. Insbesondere Sprach- und Kulturkenntnisse gelten als besonders nützlich für die Polizeiarbeit. Aber auch die interne und externe Wirkung migrantisch-gelesenen Personals scheint zumindest in der organisationsinternen Argumentation eine große Rolle zu spielen. Wie dargestellt, agieren Polizeibedienstete mit Migrationsgeschichte diesbezüglich jedoch häufig in einem Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen. Die Erwartungshaltung von Vorgesetzten und das Empfinden situativen Misstrauens durch Kollegen und Kolleginnen bei Übersetzungstätigkeiten im Einsatz in Verbindung mit Loyalitätserwartungen von Mitgliedern der eigenen migrantischen Community, setzen die Betroffenen einem sehr starken Druck aus, der gesehen und berücksichtigt werden sollte. Sie sehen sich vor die

---

<sup>7</sup> Othering beschreibt den Prozess des „Fremd-Machens“ zum Zweck der Bildung oder Stärkung einer Gruppenidentität. Dies geschieht häufig innerhalb eines Machtgefälles und beinhaltet die Abwertung der als „anders“ markierten Gruppe. Das Konzept stammt aus der postkolonialen Theorie und wurde von den Autoren Edward W. Said und Gayatri Chakravorty Spivak beschrieben.

Aufgabe gestellt, Diversität und den Wunsch nach selbstverständlicher Teilhabe an der Wir-Gruppe miteinander zu vermitteln.

Verfahrensregeln für Standardsituationen in der polizeilichen Arbeit, zum Beispiel für die Hinzuziehung von Dolmetschenden und konkreten Regelungen (Zusatzqualifikation und Besoldung) zur Ausgestaltung dienstlicher Übersetzungen könnten für mehr Handlungssicherheit sorgen (Graevskaia et al 2021:12). Viele der Interviewten gaben außerdem an, nicht zu wissen mit wem sie über Probleme in diesem Zusammenhang sprechen könnten, ohne als „Störenfriede“ oder „Mimosen“ wahrgenommen zu werden. Hier könnte ein niedrigschwelliger Zugang zu spezialisierten Ansprechpersonen oder die Möglichkeit zur internen Vernetzung hilfreich sein. Dies gilt es dringend durch weitere Forschung zu prüfen. Menschen mit Migrationshintergrund sind heute ein selbstverständlicher Teil unserer Gesellschaft und sollten deshalb auch in der Polizei und anderen öffentlichen Behörden sichtbar sein. Sprachkenntnisse sowie Kultur- und Diskriminierungssensibilität sind in dieser Bevölkerungsgruppe durchaus prävalent, wenngleich nicht selbstverständlich, jedoch sollte man von Seiten der Behörden davon absehen, die Einstellung von Migranten und Migrantinnen beziehungsweise deren Kinder als einfache Lösungsstrategie für komplexe Herausforderungen darzustellen. Vielmehr sollten die organisationskulturelle Wirklichkeit, in der noch immer von Homogenität geprägten Polizeiorganisation, sowie die Erfahrungswelt und die Bedarfe der migrantischen Polizisten und Polizistinnen in die Betrachtung einbezogen und berücksichtigt werden.

**Annelie Molapisi** ist Kriminologin und Rechtswissenschaftlerin und war als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Akademie der Polizei Hamburg beschäftigt. Für das Kooperationsnetzwerk von besonderem Interesse ist Frau Molapis Forschungsbereich im Projekt „Migranten in der Polizei“ (MIGRATE) als damalige Studienleitung.

**Kontakt:**

Akademie der Polizei Hamburg  
Carl-Cohn-Straße 39  
22297 Hamburg



**Weitere Informationen zum Projekt MIGRATE:**

<https://akademie-der-polizei.hamburg.de/migrate-489882>

## Literatur

Behr, Rafael/ Molapisi, Annelie: Interkulturelle Öffnung der Polizei – Stand nach 25 Jahren. Eine Expertise für den MEDIENDIENST INTEGRATION, 2019.

Behr, Rafael/ Molapisi, Annelie: Im Scharnier. Migrantische Polizist:innen als Vermittler zwischen den Kulturen. In: Dr. Omar Khaled Sahrai (Hrsg.): Diversität für die Polizei. Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung, Jahrgang 5, Ausgabe 2/2021, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2022.

Behr, Rafael/ Molapisi, Annelie: „In der Polizei sind wir uns eigentlich sehr ähnlich“: Eine hermeneutische Rekonstruktion der Hoffnungen, Erwartungen und Realitäten im Kontext einer Integration von Personen mit Migrationsgeschichte in die Polizei. In Vera/ Behr/ Brussig/ Weiß (Hrsg.): Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei. Sicherheit. Polizeiwissenschaft und Sicherheitsforschung im Kontext. Nomos Verlag, Baden-Baden, 2022.

Deutscher Bundestag: Beschlussempfehlung und Bericht des 2.  
Untersuchungsausschusses nach Art. 44 des Grundgesetzes, BT-Drs. 17/14600, 2013.  
Online verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/17/146/1714600.pdf>  
(02.10.2022)

Dübbers, C./ Grutzpalk, J.: „Wenn nicht wir, wer dann?“ Das polizeiliche Wir bei den Anfängern im PVD-Studiengang. In: Polizei und Wissenschaft, 2017, S. 29-37.

Eckert, M.: Von der Theorie zur Praxis: Interkulturelle Öffnung von Kommunen und Öffentlicher Verwaltung. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Weltoffen, bürgernah und kompetent! Kommunen als Spiegel einer vielfältigen Gesellschaft, Gütersloh, 2014.

Hunold, D.: Migranten in der Polizei. Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit. Wiesbaden 2008.

Hunold, D.: Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag. In: Hunold/ Klimke/ Behr/ Lautmann (Hrsg.): Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden, 2010, S. 61-96.

IMK: Polizeiliche Nachwuchsgewinnung im Lichte des demographischen Wandels. Bericht von Bundespolizei und Bundeskriminalamt, Stand 21. Mai 2014, Anlage 19 zur Tagessordnung der IMK-Sitzung vom 12.06.2014.

Klimke, D.: Die Polizei Organisation und ihre Migranten. In: Hunold/ Klimke/ Behr/ Lautmann (Hrsg.): Fremde als Ordnungshüter?, Wiesbaden, 2010, S. 27-59.

Klimke, D.: Die Polizei in der Einwanderungsgesellschaft. Bundeszentrale für Politische Bildung, 2020.

Gravziak et al.: Polizei und Migration: Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung. In: IAQ-Report, 2020.

Mediendienst Integration: Mehr Vielfalt bei der Polizei. 2021 Online verfügbar unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/mehr-vielfalt-bei-der-polizei.html> (126.09.2022)

Mediendienst Integration: Mehr Polizist\*innen mit Migrationshintergrund. 2022 Online verfügbar unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/mehr-polizistinnen-mit-migrationshintergrund.html> (26.09.2022)

Molapisi, Annelie/ Behr, Rafael: Polizeibeamt\*innen mit Migrationsgeschichte in der Phase der beruflichen Sozialisation – aktuelle Befunde. In: Groß/ Schmidt (Hrsg.): Polizei und Migration. Empirische Polizeiforschung XXIII, 2019, S. 160-178.

Therhaupt, B.: Die (V)Ermittler: Anwerben von Polizisten mit Migrationshintergrund in Deutschland. In: Liebl, K (Hrsg.): Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei. Wiesbaden, 2009, S. 203-225.

Zweg, S.: Migranten in der Polizei: Integrationsbedingungen und Umgang mit Rollenkonflikten. In: Kuratorium der Deutschen Hochschule der Polizei (Hrsg.): Ausgewählte Aspekte des Personalmanagements in der Polizei. Schriftenreihe der Deutschen Hochschule der Polizei 1/2, Dresden, 2009, S. 153-210.

## “Die Projektarbeit der Muslimischen Jugendcommunity Osnabrücker Land (MUJOS e.V.)”, Dua Zeitun

Die Muslimische Jugendcommunity Osnabrücker Land (MUJOS) e. V. wurde im Jahre 2012 gegründet und widmet sich seither einer interreligiösen und interkulturellen Jugendarbeit sowie der politischen Bildungsarbeit im Landkreis Osnabrück und darüber hinaus. MUJOS e. V. ist Mitglied im Dachverband Muslime in Niedersachsen e. V., in deren Vorstand ich bin. Wenngleich MUJOS e. V. sich als muslimischer Verein versteht, ist er keineswegs nur für Musliminnen und Muslime offen. Der interreligiöse sowie interkulturelle Aspekt ist dem Verein sehr wichtig. Dies zeigt sich in einer interreligiösen Zusammensetzung unseres Vorstands, in unserer regen Zusammenarbeit mit diversen anderen religiösen Vereinen und Religionsgemeinschaften oder daran, dass die Teilnahme an unseren Angeboten grundsätzlich nicht an eine bestimmte religiöse Zugehörigkeit geknüpft wird.

In unserer (Projekt-)arbeit stellen wir uns immer flexibel auf die konkreten Bedarfe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein. So ist es uns möglich, Dialogprojekte und Angebote der politischen Bildung in Abhängigkeit ihrer Aktualität konzeptionieren und anbieten zu können. Diesen Ansatz vertreten wir auch mit Überzeugung, da erfolgreiche Bildungs- und Dialogarbeit in unseren Augen nur dann fruchten kann, wenn er einen eindeutigen Lebensweltbezug aufweist. In Kooperation mit diversen Partnerinnen und Partnern der Zivilgesellschaft, Behörden, Religionsgemeinschaften und Bildungsinstitutionen konnten wir so etwa Projekte umsetzen, die sich mit der Bedeutung und den Grenzen von Religions-, Meinungs- und Kunstfreiheit, mit der Möglichkeit und den Bedingungen eines gelungenen jüdisch-muslimischen Dialogs beschäftigt haben. Unter den Kooperationspartnerinnen und -partnern sowie vergangenen Auftraggeberinnen und -gebern besonders hervorzuheben sind etwa die Polizeidirektion Osnabrück, das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport, der Zentralrat der Juden in Deutschland K. d. ö. R., 321 – 2021: 1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland e. V., der Landespräventionsrat Niedersachsen, das Institut für Islamische Theologie der Universität Osnabrück, das Bistum Osnabrück und der Katholische Jugendbund.

Unser Verein MUJOS e. V. erreicht regelmäßig über 400 Jugendliche und junge Erwachsene mit unseren Angeboten der Jugend- und Bildungsarbeit in der Osnabrücker Region und darüber hinaus. Auch arbeitet MUJOS e. V. im weitesten Sinne mit diversen (Projekt-)partnern wie Religionsgemeinschaften und Vereinen der Kulturpflege oder Zivilgesellschaft zusammen, um weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer akquirieren zu

können. Dies betrifft in erster Linie Angebote der interreligiösen und interkulturellen Dialogarbeit, primär den jüdisch-muslimischen Dialog, aber auch einige Veranstaltungen zur politischen Bildung wie Menschenrechtsthemen. So führen wir bei Bedarf ebenso gerne Veranstaltungen zu Themen wie Anti-Sexismus und Anti-Rassismus in geschlechtergemischten Gruppen mit unterschiedlichen Migrationsbiografien durch. Dabei hat sich für uns über die Jahre gezeigt, dass besonders der jüdisch-muslimische Dialog einer intensiveren beidseitigen Pflege bedarf, weshalb uns dieser besonders am Herzen liegt. In unterschiedlichen Projekten, die von Tagesexkursionen über mehrmonatige, miteinander verbundene Intensivseminare und eine gemeinsam geplante ehrenamtliche Tagesaktion reichen konnten, brachten wir zahlreiche jüdische und muslimische Jugendliche niederschwellig zusammen. So beispielsweise in den Projekten „Gemeinsam (Er)Leben – Junge Juden und Muslime im Dialog“ oder auch „Junge Juden und Muslime bleiben im Dialog“. Auch verstehen wir diesen Dialog als politisches Anliegen, da er häufig durch antisemitische Vorurteile blockiert wird. Aus diesem Grund legen wir als Verein auch in unserer politischen Bildungsarbeit ein großes Augenmerk auf die Prävention und Bekämpfung von Antisemitismus.

In der Vergangenheit konnten wir dabei auch einen besonderen Bedarf vieler muslimischer Jugendlicher und junger Erwachsener in Bezug auf die Polizei als Behörde sowie Polizeibedienstete als Individuen feststellen. In den sozialen Medien, persönlichen Gesprächen, aber auch während Vorfällen auf Demonstrationen zeigt sich immer wieder, dass viele junge Musliminnen und Muslime die Polizei selten als Freundin und mehr als Feindin empfinden. Besonders eine Virulenz rassistischer und muslimfeindlicher Einstellungen und Praktiken wird Polizeibediensteten unterstellt; sie prägen die Wahrnehmung vieler Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Im schlimmsten Fall können sie dazu beitragen, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Falle von Straftaten davon absehen, die Polizei zu verständigen, sei es als Zeuge oder Opfer. Auch können die angesprochenen Unterstellungen dazu beitragen, dass manche Jugendliche und junge Erwachsene sich etwa bei Demonstrationen dazu berufen fühlen, diese in gewalttätigen Handlungen gegen die Polizei eskalieren zu lassen. Für die ordnungsgemäße Funktion und ein friedliches öffentliches Leben sind derartige Wahrnehmungen Gift. Dennoch gibt es, speziell für junge Musliminnen und Muslime, derzeit kaum bis keine Möglichkeiten, einen persönlichen Kontakt zu Polizeibediensteten zu knüpfen und die Polizei als deutsche Behörde niederschwellig kennenzulernen. Als Verein der Jugendarbeit und politischen Bildungsarbeit ist MUJOS e. V. davon überzeugt, dass derartige Begegnungen, Vernetzungen und zugehörige Projekte vonnöten sind, um die beschriebenen Gemengelagen auflösen und zu einem dauerhaften gesellschaftlichen Frieden beitragen zu können.

Es besteht seit Jahren eine Vernetzung und vertrauensvolle Beziehung zwischen dem Verein und der Osnabrücker Polizei, die besonders über mich als Koordinatorin des

Vereins zustande kam. In regelmäßigen Austauschtreffen werden dabei Beobachtungen und Ideen geteilt, ob und welche Arten von Interventionen geboten sind. Zudem konnte ich selbst in der Vergangenheit als Teilnehmerin in einem Pilotprojekt zwischen muslimischen Vereinen und Polizei mitwirken. So wurden bei dem Projekt „Von Mensch zu Mensch“ (Münster, 2021) Polizeibedienstete mit aktiven, interessierten Gemeindemitgliedern muslimischer Vereine in einen Dialog gebracht, bei dem es neben einer niederschweligen persönlichen Begegnung auch zu einer gemeinsamen Moscheebesichtigung, einem gemeinsamen Mittagessen und zu einer spannenden Diskussion über Alltagserlebnisse der jeweiligen Gruppen kam. Sowohl an mir selbst als auch bei anderen Teilnehmenden konnte ich feststellen, welch große Bedeutung diese Begegnung auf menschlicher Ebene hatte und wie nachhaltig sie mich und mein Bild der Polizei prägte. Derartige Projekte sind wichtig und grundlegend, besonders dort, wo Vorurteile, Ängste und Halbwahrheiten einen persönlichen Kontakt verhindern oder belasten. Als Vertreterin der Exekutive ist die Symbolwirkung der Polizei nicht zu unterschätzen, da deren positives oder negatives Bild einen Einfluss auf den deutschen Rechtsstaat als Ganzes haben kann. Dabei ist auch zu betonen, dass es auch aufseiten einiger Polizeibediensteter Vorurteile, Ängste oder auch tatsächlich manifesten Rassismus gibt, der problematisch ist und das gesellschaftliche Klima vergiftet. Den Schluss, den unser Verein hieraus zieht, ist derselbe, wie er für alle Dialogprojekte und Angebote unserer politischen Bildungsarbeit gilt. Sachliche Informationen, empathische Begegnungen, die Herausforderung der eigenen Vorurteile und Vorannahmen und Möglichkeiten des Zusammenwachsens. Aber auch der Raum, eigene Verletzungen und Ängste äußern und empathisch miteinander bearbeiten zu können, bilden den Grundstein, um die vorangegangenen Probleme gemeinsam anzugehen und das Vertrauensverhältnis zwischen den jeweiligen Zielgruppen zu stärken.

**Dua Zeitun** ist islamische Theologin und arbeitet seit 2012 an der Katholischen Landvolk Hochschule Oesede als Pädagogische Mitarbeiterin. Seit 2019 ist sie Koordinatorin und Jugendbildungsreferentin der Muslimischen Jugendcommunity Osnabrücker Land e. V., wo ihr Schwerpunkt im Bereich politische Bildung sowie im Interreligiösen- und Interkulturellen Dialog liegt. Frau Zeitun arbeitet mit über 150 muslimischen Jugendlichen verschiedenster Migrationsbiographien zusammen. Die vertrauensvolle Beziehung gewinnt sie durch Bildungsangebote, die seit Jahren regelmäßig stattfinden.



**Kontakt:**

MUJOS e. V.  
Bramscher Str. 67  
49088 Osnabrück

E-Mail: [Mujos.ev@gmail.com](mailto:Mujos.ev@gmail.com)





## Impressionen



Dr. Hans-Eckhard Sommer, Präsident des BAMF



Wilhelm Stratmann, Kriminalhauptkommissar a. D. und interkultureller Trainer



Jouanna Hassoun, Geschäftsführerin Trainsaidency e. V.



Annelie Molapisi, Studienleiterin im Projekt MIGRATE der Akademie der Polizei Hamburg



Dua Zeitun, Geschäftsführerin MUJOS e.V.







# VI World Café



# Das Forschungszentrum des BAMF

## **Zum Projekt „Muslimisches Leben in Deutschland“**

Das Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge führt im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz (DIK) die Studie „Muslimisches Leben in Deutschland 2020“ durch. Ziel der Studie ist es, belastbare Daten über muslimische Religionsangehörige mit Migrationshintergrund zu erheben. Die gewonnenen Informationen werden zum einen für eine neue Hochrechnung über die Zahl der Musliminnen und Muslime in Deutschland und zur Beschreibung ihrer Sozialstruktur herangezogen. Zum anderen erlauben die Daten Analysen über die religiöse Alltagspraxis, zu Aspekten der Integration, zu Alltagserfahrungen beziehungsweise wahrgenommener Diskriminierung sowie zum Zusammenleben mit Menschen anderer Herkunft und Religion.

Zur Einordnung der Ergebnisse können vertiefende Auswertungen innerhalb der muslimischen Bevölkerungsgruppe vorgenommen werden, so etwa Vergleiche zwischen Angehörigen verschiedener Herkunftsregionen oder Zuwanderungsgenerationen. Darüber hinaus sind Vergleiche mit Personen aus den gleichen Herkunftsländern, die einer anderen Religion angehören, sowie mit Personen ohne Migrationshintergrund möglich. Durch einen Vergleich mit den Ergebnissen von MLD 2008 können außerdem Veränderungen aufgezeigt werden, die sich im letzten Jahrzehnt innerhalb der muslimischen Bevölkerungsgruppe vollzogen haben.

Um der Vielfalt des muslimischen Lebens in Deutschland gerecht zu werden, wurden zwischen Juli 2019 und März 2020 Zugewanderte aus 23 muslimisch geprägten Herkunftsregionen sowie ihre in Deutschland geborenen Nachkommen befragt. Insgesamt wurden 4.538 verwertbare Interviews mit Männern und Frauen, die aus der Türkei, Südosteuropa, Nordafrika sowie dem Nahen und Mittleren Osten stammen, durchgeführt. Des Weiteren wurden 582 deutsche Staatsangehörige ohne Migrationshintergrund als Vergleichsgruppe interviewt. Die Stichprobe für die Befragung wurde in einem mehrstufigen Verfahren bundesweit aus verschiedenen Einwohnermeldeämtern unter Anwendung des onomastischen (namensbasierten) Verfahrens gezogen.

Im Frühjahr 2021 wurde ein umfassender Forschungsbericht zu den Themen Sozialstruktur, Religiosität und religiöse Alltagspraxis sowie zu verschiedenen Aspekten der Integration veröffentlicht. Die Ergebnisse der Hochrechnung zeigen, dass in Deutschland zwischen 5,3 und 5,6 Millionen muslimische Religionsangehörige mit Migrationshintergrund aus einem muslimisch geprägten Herkunftsland leben. Damit liegt der Anteil der muslimischen Religionsangehörigen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2019 zwischen 6,4 und 6,7 Prozent. In den Jahren seit 2008 ist die muslimische Bevölkerungsgruppe in Deutschland vielfältiger geworden, wobei

Personen aus der Türkei weiterhin die größte Herkunftsgruppe unter muslimischen Personen bilden.

Die Ergebnisse zur Religiosität verdeutlichen, dass ein Großteil der muslimischen Personen stark oder eher gläubig ist (82 Prozent). Sie sind damit deutlich gläubiger als christliche Personen ohne Migrationshintergrund, nicht aber als christliche oder andere Religionsangehörige mit Migrationshintergrund aus einem muslimisch geprägten Herkunftsland. Bezüglich des Kopftuchs zeigt sich, dass 70 Prozent der muslimischen Frauen und Mädchen kein Kopftuch tragen. Hierbei ist ein deutlicher Zusammenhang mit dem Alter festzustellen. Von den Mädchen im Kindergarten- oder Grundschulalter (bis 10 Jahre) tragen weniger als ein Prozent ein Kopftuch. Mit Eintritt der Pubertät erhöht sich der Anteil. Bei den über 65-jährigen muslimischen Frauen liegt der Anteil, derjenigen, die ein Kopftuch tragen, bei 62 Prozent. Die Studie befasst sich neben der Religiosität mit verschiedenen Aspekten der Integration. Muslimische Personen schätzen ihre Deutschsprachkenntnisse häufig als sehr gut oder gut ein (79 Prozent). Bei den Angehörigen der zweiten Generation ist der Anteil nochmals höher. 93 Prozent geben an, sehr gut deutsch zu sprechen. Bei der schulischen und beruflichen Bildung lässt sich jedoch ein Nachholbedarf erkennen. Das schulische Bildungsniveau der muslimischen Religionsangehörigen im Alter ab 16 Jahren ist oftmals schlechter als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Vor allem der Anteil der Personen ohne Schulabschluss ist höher. Bei in Deutschland geborenen Musliminnen und Muslimen ist gegenüber selbst Zugewanderten jedoch ein Bildungsaufstieg erkennbar. Betrachtet man die interethnischen Kontakte der muslimischen Personen, sind keine sozialen Abgrenzungstendenzen erkennbar. 65 Prozent der muslimischen Religionsangehörigen äußern, häufig Kontakt zu Personen ohne Migrationshintergrund im Freundeskreis zu haben. Hinzu kommen Kontakte zu Personen ohne Migrationshintergrund in der Familie, in der Nachbarschaft oder am Arbeitsplatz. Muslimische Religionsangehörige mit weniger sozialen Kontakten zeigen einen starken Wunsch nach häufigeren Kontakten zu Personen ohne Migrationshintergrund, sodass insgesamt betrachtet eine hohe Offenheit erkennbar ist.

Zentrales Ergebnis der Studie MLD 2020 ist, dass der Einfluss der Religion auf die Integration oftmals überschätzt wird. Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass sich Musliminnen und Muslime im Hinblick auf die betrachteten Integrationsindikatoren kaum von Personen unterscheiden, die ebenfalls einen Migrationshintergrund aus den berücksichtigten muslimisch geprägten Herkunftsländern haben, aber einer anderen Religion angehören.

**Weitere Informationen und Download unter:**

[www.bamf.de/fb38-mld2020](http://www.bamf.de/fb38-mld2020)



**Forschungs-  
Zentrum**  
BAMF



# BrückenBauen gUG

## Projektarbeit im Arbeitsfeld der Flüchtlingsarbeit

BrückenBauen gUG ist eine gemeinnützige Organisation, die sich für Chancengleichheit und Diversität einsetzt, sich gegen Diskriminierung ausspricht und durch den Dialog Vorurteile abbaut. Wir setzen seit 2016 den Rahmen für Projekte in Form von Weiterbildungen und Workshops, Veranstaltungen und Ausstellung sowie interkulturellen Treffen. Denn: Brücken baut man von beiden Seiten! Entstanden aus dem ehrenamtlichen Engagement im Migrationsbereich, hat sich BrückenBauen gUG auf Projektarbeit mit Unterstützung von Kulturmoderatoren und -moderatorinnen sowie Ehrenamtlichen mit Migrationsgeschichte konzentriert und weiterentwickelt. Unsere Vision als Sozialunternehmen ist es, den innergesellschaftlichen Dialog, und insbesondere den Dialog zwischen sozialen Teilgruppen, voranzutreiben. Dafür stellen wir verschiedene Vielfaltprojekte auf die Beine. Für mehr Diversität und Chancengleichheit!

Seit 2019 führt BrückenBauen gUG das Projekt „Polizei und Geflüchtete im Dialog“ in Zusammenarbeit mit dem Präsidium München und seit 2022 ebenfalls mit dem Präsidium Schwaben Nord durch. Im Rahmen der Bundesfachtagung „Netzwerke im Wandel“ des Kooperationsnetzwerks – Sicher Zusammenleben (KoSiZu) am 14./15.06.2022 konnten wir unser Projekt „Polizei und Geflüchtete im Dialog“ im Rahmen des World Cafés präsentieren. Gefördert wird das Projekt durch das Bayerische Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration. Das Projekt ist langfristig geplant. In einer Pilotphase aus 2020/21 in München haben wir Kulturmoderatoren und -moderatorinnen mit Polizei- und Migrationshintergrund ausgebildet, die als Tandempaar vertrauensbildende Maßnahmen in Unterkünften durchführen. Ziel ist es dabei, Berührungängste der Bewohnerschaft gegenüber der Polizei abzubauen sowie in den Dialog zu kommen, um polizeiliche Präventionsarbeit voranzutreiben. Je nach Bedarf der jeweiligen Unterkünfte werden ebenfalls Kooperationspartner aus Münchener und Augsburger zivilgesellschaftlichen Organisationen aus den Präventionsbereichen wie „Verkehrssicherheit“, „Drogensucht“, „Extremismus“, „häusliche Gewalt“ oder auch „Medienmissbrauch“ für niedrigschwellige Veranstaltungen eingeladen. Insgesamt konnten bislang ca. 50 Veranstaltungen und 9 Schulungstage des Kulturmoderatoren-Teams stattfinden.

Das Konzept wurde sehr gut von der Bewohnerschaft der Unterkünfte angenommen und die Veranstaltungen zogen viele Personen an. Sowohl bei offenen Treffs oder beispielsweise auch Veranstaltungen der Verkehrssicherheit kamen Polizei und Migrant\*innen ins Gespräch. Es wurde Interesse an inhaltlichen Veranstaltungen angemeldet,

wie zum Beispiel zum Thema Medienmissbrauch, wozu bereits ein Themennachmittag stattgefunden hat.

Als Herausforderungen gelten sicher die pandemische Situation aus 2020 bis 2022, die Unsicherheit der Unterkünfte zu Beginn des Ukrainekriegs sowie die Notwendigkeit von spontanen Einsätzen auf Polizeiseite. Natürlich war es schwierig, die Motivation der ehrenamtlichen Kulturmoderatoren und -moderatorinnen aufrechtzuerhalten. Allerdings stellen wir erfreulicherweise fest, dass die Ehrenamtlichen sich mehr involvieren, sobald sie aktiv eingebunden werden. So zum Beispiel als Dolmetschende oder zu inhaltlichen Veranstaltungen der Polizei.

**Julia Halm** ist Gründerin und Inhaberin von *BrückenBauen*. Als Anti-Bias Trainerin hat sie Expertise im internationalen HR und im Bereich Diversity. Im Herbst 2016 gründete sie *BrückenBauen gUG* aus dem Ehrenamt als Betreuerin von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten heraus. Im Fokus ihrer Arbeit steht die Förderung von Demokratie und gesellschaftlicher Vielfalt.

**Kontakt:**

BrückenBauen gUG  
Pestalozzistr. 35  
80469 München



# Die Islamberatung in Bayern – Die Ansprechpartnerin für islambezogene Themen in Kommunen, Verwaltung und Wohlfahrtsverbänden

Die Frage „gehört der Islam zu Deutschland?“ ist eine Debatte, die seit mehreren Jahren die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema Islam und muslimisches Leben in Deutschland prägt. Unter dieser öffentlichen Debatte verbirgt sich nicht nur eine Infragestellung von Zugehörigkeit der zweitgrößten Religionsgemeinschaft in Deutschland, sondern auch die Homogenisierung der Religion des Islam als monolithischen Block. Während jeder Zweite in Deutschland den Islam als Bedrohung wahrnimmt<sup>8</sup>, werden Errungenschaften, soziales Engagement und Vielfaltigkeit von Musliminnen und Muslimen oftmals übersehen.

Mit schätzungsweise 600.000 Musliminnen und Muslimen weist das Bundesland Bayern nach Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg den drittgrößten muslimischen Bevölkerungsanteil aller Bundesländer auf.<sup>9</sup> Obwohl muslimisches Leben eine alltägliche Normalität in Bayern darstellt, gibt es auch auf lokaler Ebene weit verbreitete Vorbehalte gegenüber und Wissensdefizite über Musliminnen und Muslime, die sich auch in kommunalen und landesweiten Strukturen widerspiegeln.

## Die Islamberatung in Bayern

Als Projekt der Eugen-Biser-Stiftung hat es sich die „Islamberatung in Bayern. Brückenbauer zwischen muslimisch geprägten Lebenswelten und Kommunen“ zum Ziel gesetzt, das gemeinsame Zusammenleben in Bayern zu stärken, indem sie Brücken zwischen kommunalen und muslimischen Akteuren baut. Mit ihrem Beratungs- und Bildungsangebot unterstützt die Islamberatung in Bayern Kommunen, Verwaltungsbehörden und Wohlfahrtsverbände rund um islambezogene Themen. Dabei wird das Beratungsangebot von ihrem Kooperationspartner Robert Bosch Stiftung und das Bildungsangebot vom Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration gefördert. Das Projekt wird von dem Erlanger Zentrum für Islam und Recht in Bayern EZIRE, einem weiteren Kooperationspartner, wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Themenfelder der Islamberatung sind unter anderem:

---

<sup>8</sup> Kai Hafez/Sabrina Schmidt: Die öffentliche Wahrnehmung des Islam, 2015.

<sup>9</sup> Katrin Pfündel/Anja Sticks/Kerstin Tanis: Muslimisches Leben in Deutschland 2020. Studie im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz, 2021, S. 52. <https://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/mlid-2020-lang.html> (08. August 2022).

- Vielfältige Kooperationsmöglichkeiten zwischen kommunalen und muslimischen Akteurinnen und Akteuren,
- Teilhabe muslimischer Organisationen an kommunalen Handlungsfeldern,
- In den Themenbereichen Alter und Gesundheit, muslimische Seelsorge, Pflege und Bestattungen, Dialogprojekte oder Jugend- und Bildungsarbeit etc.

Die Islamberatung in Bayern ist unabhängig und ihre Angebote sind für die genannten Zielgruppen kostenfrei. Das jeweils tätige dreiköpfige Beratungsteam bietet nicht nur Expertise zu allgemeinen islambezogenen Themen an, sondern verfügt insbesondere auch über strukturelles Fachwissen zur Historie, Beziehungsgeschichte zwischen Staat und Religionsgemeinschaften und zur Organisationslandschaft von Musliminnen und Muslimen in Bayern und ganz Deutschland. Aufgrund von mehrjähriger Beratungserfahrung unterstützt die Islamberatung in Bayern nicht nur mit Fach-, sondern auch mit konkretem Handlungswissen.

### **Bedarfsanalyse zu einer kommunalen Beratung zu islambezogenen Themen**

Bevor die Islamberatung in Bayern 2019 ihre Arbeit aufnahm, führte die Eugen-Biser-Stiftung eine Studie in Form von 16 qualitativen Interviews in Bayern durch, deren Ergebnisse Eingang in die operative Handlungsgrundlage der Islamberatung gefunden haben. Die im Jahre 2018 durchgeführte Studie „Brückenbauer in Bayern. Bedarfsfeststellung zu einer kommunalen Beratung zu islambezogenen Themen“ ergab, dass ein hoher Bedarf besteht für:

- Eine unabhängige „authentische Person“/Institution, die sowohl Lösungsmöglichkeiten bei Konfliktfällen aufzeigt als auch den Kontakt mit muslimischen Schlüsselpersonen initiieren kann,
- Die Deckung eines Wissens- und Informationsbedarfs von muslimischer und kommunaler Seite. Während muslimischen Akteuren oftmals die strukturelle Logik kommunaler Verwaltungsbürokratie verwehrt bleibt, fehlt es in kommunalen Behörden häufig noch an Wissen über muslimische Heterogenität. Stärkung der Reflexionsfähigkeit und Offenheit ist auf muslimischer und kommunaler Seite notwendig, die mit Ermöglichung von Perspektivwechseln einhergeht,
- Die offene und transparente Kommunikation über die Wirkung der jeweiligen Aktivitäten und Handlungen ist für beide Seiten von zentraler Bedeutung, um Konflikte als Bestandteil demokratischer Aushandlungsprozesse anzugehen und zu bearbeiten.

Demgemäß sind die drei Kernaufgaben der Islamberatung in Bayern „Wissen fördern – Kompetenzen stärken“, K“ommunikation ermöglichen – Zusammenarbeit verbessern“ und „Lösungen finden – Konflikte klären“.

### **Wissen fördern – Kompetenzen stärken**

Ziele des Projektes sind die Vermittlung von Inhalten der polizeilichen Prävention und die Aufrechterhaltung und Pflege der persönlichen Kontakte vor Ort. Dabei werden Botschafter der Mitgliedsvereine befähigt, niedrigschwellig selbst erste Informationen über polizeiliche Prävention zu vermitteln. Sie behandeln beispielsweise die Themen Cyber-, Gewalt-, Sucht- und Verkehrsprävention und machen so gemeinsam mit der Polizei diese Informationen für die eigene Community zugänglich. Da islambezogene Themen von Kommunalverwaltungen in der Regel dem Zuständigkeitsbereich des Integrationsmanagements zugeordnet werden, ist es für kommunale Mitarbeitende innerhalb eines so themenreichen Zuständigkeitsbereichs kaum möglich, Expertise über islambezogene Themen aufzuweisen. Oftmals beschränkt sich das Wissen auf wesentliche glaubensrelevante Praktiken von Musliminnen und Muslimen oder sicherheitspolitische Fragen.

In den vergangenen Jahren haben (junge) Erwachsene muslimischen Glaubens zahlreiche zivilgesellschaftliche Organisationen aus unterschiedlichen Bereichen wie der Wohlfahrt, Bildung, Kunst und Kultur aufgebaut. Mithilfe der Digitalisierung und der sozialen Medien wurde die Sichtbarkeit dieser muslimischen Organisationen zwar erleichtert, dennoch ist das Wissen über muslimische Heterogenität und Diversität in kommunalen Strukturen in der Regel defizitär. Andererseits beeinträchtigt ein oftmals erschwerter Zugang zu kommunalen Strukturen die Teilhabe von Musliminnen und Muslimen in ihrer Kommune und fördert Ausschlussmechanismen.

Reines Fach- und Strukturwissen über muslimisch geprägte Lebenswelten in Deutschland und Bayern reicht nicht aus. Die Islamberatung in Bayern stellt deshalb neben diesem Wissen auch Methoden bereit, die das eigene Reflexionsvermögen anregen und Religions- sowie Diversitätssensibilität stärken.

### **Kommunikation ermöglichen – Zusammenarbeit verbessern**

Die in der Soziologie und Psychologie bekannte Kontakthypothese<sup>10</sup> besagt, dass durch den häufigen Kontakt mit Minderheitengruppen Vorurteile abgebaut werden. Die

---

<sup>10</sup> Siehe Gordon Allport: The nature of prejudice Reading, 1954.

Kontakttherstellung zu muslimischen Gemeinden oder muslimisch geprägten Organisationen ist für kommunale Mitarbeitende nicht immer einfach. Von muslimischen Akteursgruppen unbeantwortete Kontaktanfragen werden von kommunaler Seite häufig unzutreffend als Desinteresse gewertet. Keine oder verzögerte Reaktionen sind häufig den begrenzten Ressourcen in muslimisch geprägten Gemeinden und Organisationen geschuldet, die überwiegend von Ehrenamtsstrukturen getragen werden. Die Kommunikation hängt oftmals von wenigen Personen ab, die als muslimische Ansprechpersonen für die Kommunen gelten.

Die Islamberatung in Bayern leistet Unterstützung bei der oft schwierigen Herstellung der Kontakte. Auch bei Kooperationsvorhaben unterstützt die Islamberatung bei der Definition der Zielsetzung des Kooperationsvorhabens und bei der Einschätzung der Erreichbarkeit der formulierten Ziele. Wichtig dabei ist, zu reflektieren, welchen Zweck die erwünschte Zusammenarbeit erfüllen soll. Kooperationsverlangen von Kommunen im Rahmen des Themenspektrums Prävention und Radikalisierung haben eine andere Wirkung auf Musliminnen und Muslime als Vorhaben, die der interkulturellen Öffnung oder der Förderung von Teilhabe an kommunalen Prozessen dienen.

### **Lösungen finden – Konflikt klären**

Seit dem 1. April 2021 hat Bayern in seiner Bestattungsverordnung (BestV) die Sargpflicht aufgehoben. Es ist daher möglich, sich "aus religiösen und weltanschaulichen Gründen"<sup>11</sup> in einem Leichentuch bestatten zu lassen. Diese neue Bestattungsmöglichkeit ist ein Zeichen des Angekommenseins in Bayern, das für viele Musliminnen und Muslime ihren Lebensmittelpunkt darstellt. Andererseits fehlt Kommunen weitgehend Wissen über islamische Bestattungsvorgänge. Ein Austausch und Kontakt mit muslimischen Organisationen erweist sich für ein gelingendes Miteinander unumgänglich. Fehlender Kontakt und mangelnde Kommunikation führen nicht selten zu Missverständnissen und Konfliktsituationen. In einem Konfliktfall ist es für beide Akteursgruppen von großer Relevanz, den Konflikt als demokratischen Aushandlungsprozess zu betrachten. Die Islamberatung in Bayern verfolgt einen lösungsorientierten Ansatz und befasst sich nicht mit islamistischem Extremismus oder Deradikalisierung. Dabei geht es der Islamberatung in Bayern darum, den Schwerpunkt auf muslimisch geprägte Lebenswelten in Bayern zu legen und bei Konfliktsituation auf konstruktive und produktive Lösungen zu setzen. Dafür stehen Fragen im Vordergrund, die sich nicht den imaginierten oder gefühlten, sondern den gelebten Realitäten von Musliminnen und Muslimen widmen. Mit ihrem Beratungs- und Bildungsangebot setzt sich die Islamberatung in Bayern für einen differenzierten Blick und einen vielfaltssensiblen Umgang in der Kommune ein.

---

<sup>11</sup> § 3 Absatz 2 BestV (Bayerische Bestattungsverordnung), zu finden unter [www.gesetze-bayern.de](http://www.gesetze-bayern.de)

**Kontakt:**

Islamberatung in Bayern  
c/o Eugen-Biser-Stiftung  
Pappenheimstraße 4  
80335 München

Telefonisch: 089/2 44 15 37 27  
E-Mail: [info@islamberatung-bayern.de](mailto:info@islamberatung-bayern.de)  
Homepage: [www.islamberatung-bayern.de](http://www.islamberatung-bayern.de)



**Islamberatung**  
in Bayern

## Das LKA Berlin – Die Ansprechpersonen für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit der Polizei Berlin stellen sich und ihre Arbeit vor. Projektarbeit im Arbeitsfeld der Flüchtlingsarbeit

**Was ist die genaue Bezeichnung Ihrer Stelle? In welcher Behörde oder Institution sind Sie tätig? Welche Akteure sind beteiligt?**

In der Polizei Berlin wurde das Amt der Beauftragten für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (B GMF) bei der Zentralstelle für Prävention (LKA PräV) eingerichtet und von Kriminalrätin Eva Petersen übernommen. Sie ist gleichzeitig die Vertreterin des Leiters der Zentralstelle für Prävention (LKA PräV) und Antisemitismusbeauftragten der Polizei Berlin. Bei der Ausübung der präventiven Aufgaben greifen beide Beauftragten unter anderem auf die jahrelange Expertise und Netzwerkarbeit der insgesamt zehn Mitarbeitenden, den Ansprechpersonen für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (AP GMF), ehemals: Ansprechpersonen für interkulturelle Aufgaben (LKA PräV 1), inklusive den Ansprechpersonen für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI, LKA PräV 1) zurück.

**Seit wann gibt es die Stelle? Gab es in der Vergangenheit Veränderungen in der Ausrichtung oder Organisation der Stelle?**

Für die Berliner Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte unterstützte die Behördenleitung der Polizei Berlin das Projekt "Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)", Dialog und Netzwerkarbeit insbesondere mit der muslimischen Community, von 2003 bis 2011. Durch das TiK-Projekt wurden interkulturelle Aspekte/Aufgaben fester Bestandteil der polizeilichen Aus- und Fortbildung, der Netzwerk- und Präventionsarbeit, des täglichen Dienstes (z. B. Operativkräfte AGIAs und Koordinatorinnen und Koordinatoren für interkulturelle Aufgaben (KiA) in den Präventionsstäben der Direktionen) sowie des Personalmanagements. Zwischenzeitlich wurden aus den Ansprechpersonen für interkulturelle Aufgaben (2012-2021) bei der Zentralstelle für Prävention (LKA PräV) die Ansprechpersonen für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (AP GMF).

Das Amt der Beauftragten für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (B GMF) wurde am 1. Februar 2021 eingerichtet.



Als Teil der Berliner Bevölkerung werden Menschen mit Einwanderungsgeschichte ebenso wie Menschen ohne Einwanderungsgeschichte Opfer von Straftaten und sie treten auch als Täterinnen und Täter in Erscheinung.

Bestimmte Kriminalitätsphänomene haben dabei Bezug zu Migration und Interkulturalität. So können Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Einwanderungsgeschichte von Hasskriminalität gegen die Religion oder Weltanschauung, Herkunft, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit und weiteren rassistischen Motiven betroffen sein. Bei diesen Straftaten ist es wichtig, den Betroffenen Unterstützung und Verbundenheit zu zeigen sowie den Täterinnen und Tätern klar und unmissverständlich die Strafbarkeit ihres Handelns zu verdeutlichen. Diese Straftaten der Hasskriminalität werden nicht nur von den unmittelbaren Opfern als besonders gravierend empfunden, sondern gefährden durch ihren Botschaftscharakter das friedliche Zusammenleben aller Bevölkerungsteile und damit die Prinzipien der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Die Verhinderung und Aufklärung dieser Taten erfordert auch von der Polizei ein hohes Maß an interkulturellem Fachwissen und Einfühlungsvermögen. Die zunehmende Polarisierung unserer Gesellschaft, einhergehend mit wieder erstarkenden rassistischen, homo- und transphoben sowie antisemitischen Vorurteilen, stellt eine Gefahr für unsere Demokratie dar und gefährdet das friedliche Zusammenleben in Berlin. Sie bietet den Nährboden für ein Ansteigen von Hasskriminalität allgemein und vorurteilsgeleiteten Gewaltstraftaten im Besonderen. Dies führt auch zu einer zunehmenden Verunsicherung in der Bevölkerung. Um diesen gesellschaftlichen Entwicklungen zu begegnen, liegt es auch in der Verantwortung der Polizei Berlin, Hasskriminalität in jeder Form deutlich und unmissverständlich entgegenzutreten, Straftaten vorzubeugen und konsequent zu verfolgen, vorurteilsgeleitete Ursachen aufzudecken und sich solidarisch und kompetent im Umgang mit betroffenen Menschen zu zeigen.

**Was ist die genaue Bezeichnung Ihrer Stelle? In welcher Behörde oder Institution sind Sie tätig? Welche Akteure sind beteiligt?**

Die Beauftragten und die Ansprechpersonen sind auf Dauer angelegt.

**Sind Sie auf Landesebene oder regional tätig? Gibt es vergleichbares auch an anderen Stellen in Ihrem Bundesland?**

Die Aufgabenwahrnehmung ist berlinweit ausgerichtet.

**Wen umfasst Ihre Zielgruppe? Arbeiten Sie eher nach innen als Ansprechstelle für Polizistinnen und Polizisten oder als Ansprechstelle nach außen für die Zivilgesellschaft?**

Die zentralen Beauftragten stehen mit ihren Ansprechpersonen innerhalb der Polizei Berlin und außerhalb den Bürgerinnen und Bürgern sowie insbesondere thematisch befassten NGOs zu diskriminierenden und/oder strafrechtlichen Sachverhalten/Delikten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit beratend und vermittelnd zur Verfügung.

### **Mit welchen Organisationen oder Partnern stehen Sie in Kontakt? Tauschen Sie sich regelmäßig aus oder eher anlassbezogen?**

Zur Stärkung regelmäßiger Kontakte wurde im Jahr 2020 von der Zentralstelle für Prävention der „Runde Tisch Hasskriminalität/Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) der Polizei Berlin mit NGOs“ eingerichtet. Es finden sowohl regelmäßige als auch anlassbezogenen Netzwerktreffen statt.

#### **Kontaktorganisationen:**

Amadeu-Antonio-Stiftung, Amaro Foro e. V., Antidiskriminierung SenJustVA, Antisemitismusbeauftragte GStA, Bildungsforum gegen Antiziganismus, CLAIM Allinaz e.V., DIA - Deutsche Islamakademie, Diversifying Matters, Each One Teach One (Eoto) e.V., F.A.N. (Stiftung SPI), <https://lagrenne-stiftung.de/stiftungsteam/>, Ibn-Rushd-Goethe-Moschee, Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD), jbdA-Jüdisches Bildungswerk, Jüdische Gemeinde zu Berlin, LADS, Referat Demokratieförderung und Prävention, Landesverband Deutscher Sinti & Roma Berlin-Brandenburg, LesMigraS-Lesbenberatung, L-Support, LSVD, Maneo, Mbr-Berlin, Narud e.V., OFEK e.V., Polizei Brandenburg, RAA Berlin e. V., ReachOut, Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS), REDAR – RECHERCHE- UND DOKUMENTATIONSPROJEKT ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS, Regishut, Schwulenberatung Berlin - Antidiskriminierungsstelle StandUp, StA Berlin – Zentralstelle Hasskriminalität, Stiftung SPI, Trans\*beratung TransInterQueer e.V., Ufuq.de, VelsPol, Zentralrat Deutscher Sinti & Roma, Zwst Kompetenzzentrum.

### **Welche inhaltlichen Themen decken Sie dabei ab?**

Themenschwerpunkte der Beauftragten und der Ansprechpersonen GMF:

Antisemitismus,

- Projekt „Jüdisches Leben und Polizei – Vergangenheit trifft Gegenwart!“ (JLUP),
- gemeinsamer Leitfaden der Generalstaatsanwaltschaft Berlin und der Polizei Berlin zur Verfolgung antisemitischer Straftaten (in Abstimmung mit NGOs),
- REGISHUT = zweitägige Sensibilisierungsfortbildung an der Polizeiakademie zu Antisemitismus

Antimuslimischer Rassismus,

- Fortbildung an der Polizeiakademie mit Kooperationspartner Claim Allianz e. V. zu Antimuslimischem Rassismus

Anti-Schwarzer Rassismus,

- U. a. Zuarbeit zur UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft

Antiziganismus,

- Netzwerkarbeit mit dem Zentralrat Deutscher Sinti und Roma, Amaro Foro, Bildungsforum gegen Antiziganismus, Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma

Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI),

- Maneo, #Gemeinsambunt, Regenbogenfahnenhissung

Antiasiatischer Rassismus,

Frauenfeindlichkeit/Antifeminismus,

Feindlichkeit gegen Geflüchtete,

Ableismus (englisch: able= fähig/ Behindertenfeindlichkeit),

Feindlichkeit gegen Obdachlose/Wohnungslose.

### **Haben Sie Veranstaltungen oder Projekte durchgeführt?**

Im Zusammenhang mit dem Projekt "Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)", das 2011 abgeschlossen wurde, entstanden in Berlin ca. 28 Teilprojekte im interkulturellen Kontext (Polizei und Zivilgesellschaft), die in Teilen bis heute fortgeführt werden. Unter anderem ist eine Fortbildung zu muslimischen Leben in Berlin sowie das Angebot von Moscheeführungen eingeführt worden. Derzeitige Projekte von LKA PräV sind zu Themenschwerpunkten aufgeführt, s. o.

### **Was ist die genaue Bezeichnung Ihrer Stelle? In welcher Behörde oder Institution sind Sie tätig? Welche Akteure sind beteiligt?**

Die Beauftragten und die Ansprechpersonen sind auf Dauer angelegt.

**Kontakt:**

Landeskriminalamt Berlin  
Beauftragte für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit  
Kriminalrätin Eva Petersen  
Columbiadamm 4  
10965 Berlin

**Die Ansprechpersonen für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit der Polizei:**

E-Mail: [BeauftragteGMF@polizei.berlin.de](mailto:BeauftragteGMF@polizei.berlin.de)  
Telefonisch :030/4664 979600 bzw. 030/4664 979444

**Antisemitismusbeauftragter der Polizei Berlin:**

Telefonisch: 030/4664979002

**Beratungstelefon Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit:**

Telefonisch: 030/4664 979660

**Beratungstelefon LSBTI:**

030/4664 979444



# Das LKA Hamburg – Entwicklungen und aktuelle Schwerpunkte

## **Zur Abteilung „LKA 7, Sachgebiet „Prävention gewaltzentrierter Ideologien“**

Im Jahr 2008 wurde in Hamburg im Landeskriminalamt in der Abteilung LKA 7 (Staatsschutzdelikte) das Sachgebiet „Prävention gewaltzentrierter Ideologien“<sup>12</sup> eingerichtet. Damit war Hamburg Vorreiter auf dem Gebiet der Extremismusprävention für diesen Phänomenbereich. Die Prävention islamistischer Extremismus entwickelte sich im LKA Hamburg im Gegensatz zu anderen Bereichen nicht als Nebenprodukt einer Ermittlungsdienststelle. Vielmehr wurde unter dem Eindruck der Terroranschläge im Jahr 2005 in London und dem sich abzeichnenden Entstehen des sogenannten „Homegrown Terrorism“ der Entschluss gefasst, neben den Ermittlungen zu politisch motivierter Ausländerkriminalität im LKA Hamburg einen eigenen Präventionsbereich einzurichten. Entsprechend der zunehmenden Professionalisierung im Ermittlungsbereich wurde auch das präventive Vorgehen stetig verbessert.

Mit dem durch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Dienststelle entwickelten Konzept „Verstehen - Verbünden - Vorbeugen“ (VVV) wurde erfolgreich die Basis für ein Netzwerk gelegt, in dem gemeinsam mit anderen Behörden und zivilgesellschaftlichen Akteuren an einer Strategie für die Bekämpfung des islamistischen Extremismus bzw. des jihadistischen Salafismus gearbeitet wurde. Neben der Bildung eines Netzwerkes und dem Werben für ein ganzheitliches Verständnis von Radikalisierung im Bereich des Islamismus wurden anlassbezogen kurzfristige Interventionen in Familien und an Brennpunkten durchgeführt, um krisenhafte Zuspitzungen zu vermeiden und Soforthilfe zu leisten.

## **Vom Sachgebiet LKA 7014 zur eigenständigen Dienststelle LKA 702**

Ende 2013 wurde das Sachgebiet LKA 7014 zu der eigenständigen Dienststelle LKA 702. Diese erhielt unter dem Vorbehalt weiterer Personalzuweisung den Auftrag, Präventionsarbeit phänomenübergreifend (religiös begründeter Extremismus, Rechts- und Linksextremismus) im Feld der politisch motivierten Kriminalität durchzuführen.

Bei den aktuellen Handlungsschwerpunkten handelt es sich um:

- Phänomenübergreifende Bearbeitung von vermeintlichen oder tatsächlichen Radikalisierungssachverhalten unterhalb der Schwelle konkreter Gefahrenabwehr

---

<sup>12</sup> damals: LKA 7014, heute: LKA 702 „Prävention gewaltzentrierter Ideologien“

und Strafverfolgung (ab 01.09.2016) mit dem Ziel, Gefährdungen der öffentlichen Sicherheit durch vermeintlich oder tatsächlich radikalisierte Personen im Bereich des religiös begründeten Extremismus möglichst frühzeitig zu identifizieren und interdisziplinäre Deradikalisierungsmaßnahmen einzuleiten.

- Begleitendes Monitoring für insbesondere radikalisierte Erwachsene und Personen, die eine Beratung durch die Beratungsstelle Legato nicht annehmen, somit durch das Beobachtungs- und Betreuungsraster fallen und ein Sicherheitsrisiko darstellen können.
- Entwicklung eines interdisziplinären Case-Managements in Fällen tatsächlich festgestellter Radikalisierung durch Einbindung vo
- In Schulbehörde, Ämtern für Soziale Dienste, der Beratungsstelle Legato usw.
- Intensivierung der eigenen, anlassunabhängigen Netzwerkarbeit durch den Kontaktaufbau und die Kontaktpflege zu relevanten Akteuren. Zum einen, um möglichst frühzeitig problematische Entwicklungsprozesse im Bereich der gewaltzentrierten Ideologien zu detektieren und hierzu Gegenstrategien zu entwickeln beziehungsweise zu initiieren. Zum anderen auch, um fachlich geschulte zivilgesellschaftliche Akteure mit in die eigene Fallarbeit einzubeziehen.
- Operative Rückkehrer-Koordination für die Hansestadt Hamburg.
- Begleitung und Unterstützung von Rückkehrern und ausstiegswilligen Personen aus radikalen Milieus.

Im Alltag des LKA 702 ist die Netzwerkarbeit das A und O für eine erfolgreiche Prävention im Bereich der politisch motivierten Kriminalität. Nur Hand in Hand mit zivilgesellschaftlichen Akteuren aus allen Kulturbereichen kann die Präventionsarbeit effektiv und erfolgreich durchgeführt werden. Das LKA 702 dient gewissermaßen als „Türscharnier“ zwischen der Polizei Hamburg und den nichtstaatlichen Organisationen der Präventionslandschaft, um letztendlich das gemeinsame Ziel der Sicherheit aller zu gewährleisten.

Gemeinsam mit unter anderem muslimischen und jüdischen Gemeinden oder auch Jugendzentren werden stadtteilbezogene oder hamburgweite Präventionskonzepte entwickelt, um frühzeitig festgestellten Radikalisierungstendenzen entgegenzuwirken und der gemeinsamen Verantwortung einer professionellen und vorurteilsfreien Zusammenarbeit zwischen den Sicherheitsbehörden und der Bevölkerung gerecht zu werden.

*Mustafa Kuzgun*

**Kontakt:**

Landeskriminalamt Hamburg

LKA 702 – Prävention gewaltzentrierter Ideologien

E-Mail: [lkahh702@polizei.hamburg.de](mailto:lkahh702@polizei.hamburg.de)

Telefonisch: 040/428 6-77020



**POLIZEI**  
Hamburg

# Das LKA Hessen – Aktuelle Tätigkeitsfelder und der Arbeitskreis Sicherheit für Alle (AK SifA) als Netzwerk auf Landesebene

## **Zum Hintergrund der Migrationsbeauftragten der Polizeipräsidien in Hessen**

Die Gesellschaftsstruktur in Hessen stellt sich in ihrer ethnischen Zusammensetzung heterogen dar. Derzeit haben ca. 34 Prozent der Bürgerinnen und Bürger in Hessen einen Migrationshintergrund. In Ballungsräumen liegt dieser Anteil teilweise bei bis zu 50 Prozent der Bevölkerung. Die Diversität hinsichtlich der Zusammensetzung der Gesellschaft nach kulturellen beziehungsweise ethnischen Merkmalen nimmt zu und wird durch die anhaltende Zuwanderung begünstigt. Hinsichtlich der Herausforderungen durch

- die anhaltende Zuwanderung und Diversifizierung der Gesellschaft und
- das Bedrohungspotential des Extremismus

gilt es, Ängsten, Vorurteilen sowie Misstrauen entgegen zu wirken, um ein vertrauensvolles Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern zu ermöglichen und Stigmatisierungen bis hin zu offenen Diskriminierungen zu verhindern. Migrationsbeauftragte der hessischen Polizei sind somit ein wichtiges Bindeglied zwischen der Polizei als Sicherheitsinstitution einerseits und Menschen mit Migrationshintergrund sowie ihren Organisationen und Institutionen andererseits. Durch ihre beratende Funktion leisten sie sowohl innerhalb der Polizei als auch nach außen einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Sicherheitsempfindens und eines vertrauensvollen Miteinanders in der Gesellschaft.

Die Aufgaben der Migrationsbeauftragten sind von dem Leitgedanken geprägt, dass die sicherheitsrelevanten Fragestellungen einer kulturell vielfältigen Gesellschaft maßgeblich von der Offenheit und dem wechselseitigen Vertrauen der Sicherheitsinstitution Polizei und den Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund abhängen.

Jedes Polizeipräsidium in Hessen verfügt in den Organisationseinheiten der Prävention über mindestens eine hauptamtliche Migrationsbeauftragte beziehungsweise einen hauptamtlichen Migrationsbeauftragten. Die Koordinierung der Arbeit der Migrationsbeauftragten obliegt den Landesmigrationsbeauftragten, die beim Hessischen Landeskriminalamt ihren Dienst versehen. Insgesamt verfügt die hessische Polizei über 15 Migrationsbeauftragte und zwei Landesmigrationsbeauftragte. Neben dem Dialog und den vertrauensbildenden Maßnahmen mit den Migrantenselbstorganisationen fungieren



die Migrationsbeauftragten der Präsidien auch als Ansprechpersonen für Migrationsberatungsstellen auf regionaler Ebene. Auf Landesebene werden diese Aufgaben durch die Landesmigrationsbeauftragten wahrgenommen.

### **Arbeitskreis „Sicherheit für Alle“**

Der Arbeitskreis Sicherheit für Alle (AK Sifa) ist ein Netzwerk auf Landesebene zwischen dem HLKA und landesweit strukturierten Migrantenselbstorganisationen mit dem Ziel, die Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund in Fragen der Sicherheit zu ermöglichen und durch die Vermittlung von Präventionsinhalten zu ausgewählten Themen der Kriminal- und Verkehrsprävention ein höheres Maß des Sicherheitsempfindens zu gewährleisten. Darüber hinaus werden auf regionaler Ebene in zwei Polizeipräsidien durch ein Multiplikatorenprojekt das Vertrauensverhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund und der hessischen Polizei gestärkt.

Ziele des Projektes sind die Vermittlung von Inhalten der polizeilichen Prävention und die Aufrechterhaltung und Pflege der persönlichen Kontakte vor Ort. Dabei werden Botschafter der Mitgliedsvereine befähigt, niedrigschwellig selbst erste Informationen über polizeiliche Prävention zu vermitteln. Sie behandeln beispielsweise die Themen Cyber-, Gewalt-, Sucht- und Verkehrsprävention und machen so gemeinsam mit der Polizei diese Informationen für die eigene Community zugänglich.

### **Weitere Informationen:**

<https://k.polizei.hessen.de/932289841>



## Die Landespolizei Schleswig-Holstein – die zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der Landespolizei Schleswig-Holstein und die “Ansprechpersonen Antirassismus und Werte” der Polizeidirektion Lübeck

Mit dem **Landesaktionsplan gegen Rassismus** (Link: [schleswig-holstein.de](https://schleswig-holstein.de) - Landesaktionsplan gegen Rassismus - Landesaktionsplan gegen Rassismus) wird in Schleswig-Holstein mit insgesamt 31 konkreten Maßnahmen ein deutliches Zeichen gegen Rassismus und für Vielfalt gesetzt. Die zentrale Botschaft dabei lautet: Alle Menschen sollen diskriminierungsfrei leben können. Daraus erwächst für die Landesbehörden unter anderem der Auftrag, die demokratische Resilienz der Mitarbeitenden durch Intensivierung der Aus- und Fortbildung zu den Themen Antirassismus, Demokratieförderung und Werte zu stärken.

Mit der Einrichtung einer Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte (ASAW) im September 2021 macht die Landespolizei Schleswig-Holstein es sich deshalb zur Aufgabe, die Themen Werte, Antirassismus und Demokratieförderung in der Landespolizei präsent zu gestalten und proaktiv zu bearbeiten. Sie ist für sämtliche Fragen und Anliegen zu diesen wichtigen Themen in Verbindung mit der landesweiten Polizeiarbeit erreichbar – sowohl für Bürgerinnen und Bürger, für Polizeiangehörige als auch für alle Institutionen, Organisationen und sonstige Akteurinnen und Akteure, die im Themenfeld Antirassismus- und Wertearbeit aktiv sind.

Daraus resultiert ein breites Aufgabenportfolio mit Schwerpunkten in folgenden Bereichen:

- Ansprechbarkeit für alle Anliegen oder auch Beschwerden rund um die Themen Antirassismus und Werte in Verbindung mit der Polizeiarbeit sowie gegebenenfalls Vermittlung an andere Stellen, z. B. Beratungsstellen,
- Sensibilisierung für die Themenfelder Antirassismus und Werte polizeiintern wie -extern,
- Bearbeitung von polizeilichen Aus- und Fortbildungsinhalten im Bereich Antirassismus und Werte sowie bei Bedarf die Durchführung entsprechender Workshops,

- Begleitung der Landespolizei bei der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung wertebbezogener Ansätze,
- Analyse von möglicherweise Rassismus begünstigenden Strukturen und Verfahrenswegen.

Besetzt sind die insgesamt zwei unbefristeten Stellen der Ansprechstelle mit einer Psychologin und einer Sozialwissenschaftlerin, um sowohl die individuelle als auch gesellschaftliche Ebene in der Aufgabenbearbeitung berücksichtigt zu wissen. Netzwerke, die durch die ASAW in dem vergangenen Jahr aufgebaut wurden, reichen dabei auch weit über die Grenzen Schleswig-Holsteins hinaus. Arbeitstreffen mit vergleichbaren Stellen anderer Länderpolizeien gehören dabei genauso zum Arbeitsalltag der ASAW, wie ein Austausch mit schleswig-holsteinischen Partnerinnen und Partnern beispielsweise des Landesdemokratiezentrums.



*Abbildung 1: Beispielplakat der  
Landespolizei SH aus den IWgR 2022*

Zu vergleichbar weitreichenden Projekten/Aktionen der ASAW zählen u. a. die Internationalen Wochen gegen Rassismus (IWgR). An diesen hat sich die Landespolizei Schleswig-Holstein dieses Jahr erstmalig aktiv beteiligt. Das Motto „Haltung zeigen!“ ist in drei Programmpunkte sowie begleitende Aktionen geflossen. Ziel war es, polizeiintern und -extern ein deutliches Zeichen gegen Rassismus und für Vielfalt zu setzen.

### **Polizeidirektion Lübeck und ihre „Lokalen Ansprechpersonen für Antirassismus und Werte“**

Mit Veröffentlichung des Landesaktionsplans gegen Rassismus passierte in der Polizei Schleswig-Holstein nicht nur an zentraler Stelle in Kiel, sondern auch auf lokaler Ebenen eine ganze Menge. So veranstaltete die Polizeidirektion (PD) Lübeck z. B. einen internen Ideen-Workshop in dieser Sache, woraus im Weiteren unter anderem eine fortlaufend engagierte Interessiertengruppe entstand.

Aus dieser Ideensammlung ist sehr schnell der Bedarf einer „Koordinierungsstelle für Demokratische Resilienz“ auf lokaler Ebene in Lübeck gewachsen. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, hat die Leitung des Führungsstabs der PD Lübeck im Oktober 2021 entschieden, dass die Wahrnehmung dieser Aufgabe in Form eines Nebenamtes erfolgen soll. Zwei Lübecker Polizeibeamte übernahmen daraufhin die Verantwortung z. B. für die Förderung des interkulturellen Austauschs. Zunächst wirkten sie innerhalb ihrer Tätigkeit im Sachgebiet für Prävention. Relativ schnell entstand dann Anfang 2021 aber eine

konzeptuelle Zusammenarbeit mit der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der Landespolizei. Statt in der „Koordinierungsstelle“ arbeiten die beiden Lübecker seither mit dem Arbeitstitel „Lokale Ansprechpersonen für Antirassismus und Werte“ (AWA).

Mit dem offiziell als „Pilotprojekt“ bezeichneten gemeinsamen Tätigwerden erhofft sich die Polizei SH einen noch besseren Transfer der regionalen Bedarfe und lokalen Besonderheiten in diesem Themenbereich in Richtung Zentraler Ansprechstelle. Außerdem ist das für dieses Themenfeld sehr wichtige „Netzwerken“ mit zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Region Lübeck und Ostholstein viel intensiver umsetzbar, als würde dies nur von zentraler Stelle heraus passieren. Die „Lokalen Ansprechpersonen für Antirassismus und Werte“

- arbeiten mit der „Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Werte“ zusammen,
- sind ansprechbar für das Themengebiet „Antirassismus und Werte“ für externe Personen und Organisationen im Zuständigkeitsbereich der PD Lübeck sowie alle Polizeibediensteten innerhalb der PD Lübeck,
- vernetzen sich mit lokalen Einrichtungen und Trägern der Zivilgesellschaft,
- greifen aktuelle regionale Bedarfe und Entwicklungen auf,
- initiieren gemeinsame Workshops und Dialogveranstaltungen zur Förderung des interkulturellen Austauschs in Absprache und unter Einbindung der ASAW.

Das Pilotprojekt der „Lokalen Ansprechpersonen für Antirassismus und Werte“ in der Polizeidirektion Lübeck mit der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Werte beim Landespolizeiamt SH ist auf ein Jahr befristet und endet im März 2023 mit einer gemeinsamen Evaluation.

### **Beispielhafte Aktivitäten der Zentralen ASAW/Lokalen AWA**

- Bearbeitung/Begleitung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Polizeibediensteten von/bei themenbezogenen Anliegen,
- Durchführung und Teilnahme diverser Veranstaltungen und Workshops im Rahmen der IWgR 2022,
- Schaffung eines deutschlandweiten Netzwerkes mit anderen Länderpolizeien und zivilgesellschaftlichen Organisationen und Verbänden auf Bundesebene,

- Vernetzung mit vergleichbaren Stellen anderer Ministerien und vergleichbaren Institutionen des Landes Schleswig-Holstein,
- Schaffung eines Netzwerks mit lokalen Migrantenorganisationen und anderen, mit den Themen Antirassismus und Demokratieförderung befassten zivilgesellschaftlichen Akteuren,
- Zusammenarbeit mit dem Landesdemokratiezentrum Schleswig-Holstein,
- Aufklärungsarbeit und erste interne Workshops,
- Vernetzung mit den zuständigen Stellen der Stadt- und Kommunalverwaltungen (Lübeck und Eutin Stadt/OH Land),
- Mitgliedschaft im städtischen Begleitausschuss „Partnerschaft für Demokratie Lübeck“ für das Bundesprogramm des BMFSFJ „Demokratie leben – Vielfalt gestalten- Extremismus verhindern“ seit dessen Konstituierung,
- Einbindung in das Kooperationsnetzwerk – Sicher Zusammenleben (BAMF).



*Abbildung 2: Eindrücke der Lokalen Ansprechpersonen aus der PD Lübeck*

### **Beispiele für weitere Projekte und Aktionen**

- Umsetzung zweier Begegnungsprojekte zum Austausch von Polizei und Jugendlichen mit Migrationsgeschichte („Begegnung schafft Akzeptanz“ der Kurdischen Gemeinde Deutschland e.V. und „Verständnis schaffen- Konflikte abbauen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in der Bundesrepublik Deutschland e.V., beide Projekte gefördert durch das BAMF)
- Mitwirkung bei diversen Demokratie-Veranstaltung in ganz SH, u.a. in Lübeck,
- weiterhin interne und externe, themenbezogene Sensibilisierungsarbeit,
- Initiierung und Durchführung weiterer Workshops.

*Lisa Monecke (ASAW im Landespolizeiamt SH), Alexander Woitschätzke-Jeske und Michael Bergmann (Polizeidirektion Lübeck)*

**Kontakt:**

**Zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Werte im Landespolizeiamt in Kiel:**

Telefonisch: 0431/60600 oder 0431/160 60601

E-Mail: [ASAW@polizei.landsh.de](mailto:ASAW@polizei.landsh.de)

**Lokale Ansprechpersonen Antirassismus und Werte“ der Polizeidirektion Lübeck:**

Telefonisch: 0451/131 1402 oder 0451/131 1413

E-Mail: [AWA.LuebeckPD@polizei.landsh.de](mailto:AWA.LuebeckPD@polizei.landsh.de)



**Landespolizei**  
Schleswig-Holstein



# VII Podiumsdiskussion “Hand in Hand: Perspektiven und Potenziale aus polizeilicher, wissenschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Sicht”

Nikolaos Athanassiadis, Egbert Degwitz, Jouanna  
Hassoun, Annelie Molapisi, Dirk Sauerborn, Dua  
Zeitun

Die Podiumsdiskussion „Hand in Hand: Perspektiven und Potenziale aus polizeilicher, wissenschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Sicht“ bot den anwesenden Rednerinnen, Rednern und Gästen einen Einblick in die jeweiligen Perspektiven auf das Handlungsfeld der Vermittlung interkultureller Kompetenzen sowie das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern mit einem migrantischen und/oder muslimischen Hintergrund und der Polizei. Herr Athanassiadis, Frau Hassoun und Frau Zeitun berichteten dabei von ihren Arbeitserfahrungen aus Sicht der Zivilgesellschaft, während Herr Degwitz und Herr Sauerborn aus der polizeilichen Praxis erzählten. Frau Molapisi vertrat die wissenschaftliche Perspektive und bezog sich auf ihre gewonnenen Forschungsergebnisse im Themenfeld.

Die Teilnehmenden diskutierten die positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Musliminnen und Muslimen, ebenso wie Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze.

Für polizeiliche Akteure sei der Dialog mit muslimischen Vereinen unabdingbar, um langfristige Vertrauensverhältnisse zu ermöglichen. Da dieser Dialog ein dynamischer Prozess sei, seien die Wahrnehmung des ethnografischen Wandels und das Verständnis von Multikulturalismus essenziell, wie beidseitig kommentiert wurde. Die polizeilichen

Vertreter äußerten sich positiv zu interkulturellen Fortbildungen innerhalb der Polizei(-ausbildung) und erachteten eine frühzeitige interkulturelle Sensibilisierung der Polizeibediensteten als sinnvoll. Da die Polizei in der Regel nur zu Situationen gerufen werde, in denen ein Problem besteht oder es möglicherweise bereits zu Gewalt gekommen ist, bestehe bei Polizistinnen und Polizisten immer die Gefahr, dass sich Stereotype im Arbeitsalltag verfestigen. Entsprechende Fortbildungen und eine regelmäßige Reflexion könnten helfen, diesen Effekt einzudämmen. Auch für die zukünftige Zusammenarbeit aller Akteure seien kontinuierliche Gespräche notwendig, um gegenseitiges Verständnis füreinander zu schaffen. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass ebenso Polizeibedienstete aufgrund ihrer Uniformierung nicht stigmatisiert oder missachtet werden dürfen.

Die zivilgesellschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter formulierten die Erwartung an die Polizei, muslimischen und migrantischen Personen mit mehr Wertschätzung und Selbstverständlichkeit im Umgang gegenüber zu treten. Insbesondere im Hinblick auf Menschen, die (antimuslimischen) Rassismus erleben mussten, sei beispielsweise eine sensible Hinterfragung bestehender Kontrollkriterien, nach denen Personenüberprüfungen stattfänden, notwendig. In den letzten Jahren hätten sich zunehmend mehr Personen gemeldet, die sich als Opfer des sogenannten „Racial Profiling“ gesehen hätten. Hier könne mehr Transparenz und Aufklärungsarbeit durch die Polizei hilfreich sein. Als weiterer Lösungsansatz könnten Polizeibedienstete mit Migrationshintergrund als Vermittlerinnen und Vermittler in der eigenen Community wirken. Diese könnten im Einsatz in Geflüchtetenunterkünften hilfreich sein und – unter Umständen erfolgsversprechender – Konflikte schlichten, sofern sie die entsprechende (Mutter-)sprache beherrschen.

Beidseitig wurde die Notwendigkeit einer konstanten Arbeit am Dialog zwischen Polizeibediensteten und Menschen aus der migrantischen und/oder muslimischen Community betont. Dieser Austausch, beispielsweise durch kontinuierliche Zusammenkünfte, sei ein dynamischer Prozess, dessen Erfahrungen und Schlussfolgerungen auch für die Weitervermittlung an die angehenden Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Polizei zentral sei. (Anmerkung: Gerade in diesem Kontext empfiehlt sich der Leserschaft der Beitrag von Frau Molapisi, die sich mit diesem Punkt auseinandersetzt.)



## **Zu den Rednerinnen und Rednern**

**Nikolaos Athanassiadis** ist 1954 in Griechenland geboren und Berliner. In derselben Stadt schloss er sein Informatikerstudium an der Technischen Universität ab und ist der heutige Vizepräsident der Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland (BAGIV). Außerdem ist er seit 2009 Sekretär des Verbandes der Gr. Gemeinden in Deutschland (OEK) und seit 1974 ehrenamtlich aktiv. So unter anderem in griechischen zivilgesellschaftlichen Organisationen. Ebenfalls ist er Gründungsmitglied der Elterninitiative für die Realisierung und Gründung der Staatliche Europa-Schule in Berlin (SESB-1995) und des SESB-Fördervereins, wo er seit 13 Jahren ehrenamtliches Vorstandsmitglied in diversen Positionen ist.

**Egbert Degwitz** ist seit 2018 Geschäftsführer des Kompetenzzentrums für Deradikalisierung und Extremismusprävention beim Senator für Inneres der Freien Hansestadt Bremen (KODEX). Er hat bei der Polizei Bremen seine Laufbahn begonnen und war seitdem in unterschiedlichen Verwendungen. Lange Zeit war er Einsatzleiter bei den Spezialeinheiten, hat in der Mordkommission gearbeitet und war als Kommissar vom Dienst eingesetzt. Für das LKA Bremen hat er ein Referat im Staatsschutz geleitet und ist aus dieser Position ins Innenressort gewechselt.

**Jouanna Hassoun** floh als Sechsjährige mit ihrer palästinensischen Familie aus dem Libanon. Durch ihre private und berufliche Laufbahn verfügt sie über außerordentliche Menschenrechtskenntnisse und Netzwerke, die sie als Geschäftsführerin des Transaidency e. V. erfolgreich zielgerichtet einsetzt. Im Bereich Antimuslimischer Rassismus (AMR) entwickelte Sie die beiden Projekte „Yallah – Anti-muslimischem Rassismus entgegenwirken“ und das Projekt „Redar“ (Recherche und Dokumentationsprojekt zu Antimuslimischen Rassismus). Hauptberuflich ist sie Sozialmanagerin und psychologische Beraterin. Außerdem doziert sie als Diversity Trainerin in verschiedenen Organisationen, Universitäten und Behörden, um stärkeres Bewusstsein für Vielfalt und für eine gleichberechtigte Gesellschaft zu schaffen. Für ihre Projekte wurde Frau Hassoun mehrfach ausgezeichnet und ist unter anderem Trägerin des Landesverdienstordens von Berlin und des Klara Franke Preises.

**Annelie Molapisi** ist Kriminologin und Rechtswissenschaftlerin und war als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Akademie der Polizei Hamburg beschäftigt. Für das Kooperationsnetzwerk von besonderem Interesse ist Frau Molapisi Forschungsarbeit im Projekt „Migranten in der Polizei“ (MIGRATE) als damalige Studienleitung. Aufgrund ihres hierauf aufbauenden Fachwissens schätzt das KoSiZu sie als Referentin, die über wissenschaftliche und praktische Erkenntnisse in der Polizeiarbeit verfügt.

**Dirk Sauerborn**, Polizeihauptkommissar, ist seit 2012 hauptamtlicher Kontaktbeamter in Düsseldorf. Schwerpunkte seiner Arbeit sind Kontaktaufbau, Kontaktpflege und Vertrauensbildung zu muslimischen Akteuren und Gemeinden und zu weiteren kommunalen Playern, u. a. in der Präventionsarbeit. Er agiert im Rahmen eines umfangreichen ressortübergreifenden regionalen Netzwerkes. Stationen seiner bisherigen Laufbahn sind u. a. die Düsseldorfer Altstadtwache, der Verkehrsdienst, das Innenministerium, die Fortbildungsstelle und der Leitungsstab, daneben war er viele Jahre als Lehrbeauftragter an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (heute Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung) tätig

**Dua Zeitun** ist islamische Theologin und arbeitet seit 2012 an der Katholischen Landvolk Hochschule Oesede als Pädagogische Mitarbeiterin. Seit 2019 ist sie Koordinatorin und Jugendbildungsreferentin der Muslimischen Jugendcommunity Osnabrücker Land e. V., wo ihr Schwerpunkt im Bereich politische Bildung sowie im Interreligiösen- und Interkulturellen Dialog liegt. Frau Zeitun arbeitet mit über 150 muslimischen Jugendlichen verschiedenster Migrationsbiographien zusammen. Die vertrauensvolle Beziehung gewinnt sie durch Bildungsangebote, die seit Jahren regelmäßig stattfinden.

## Impressionen







Das KoSiZu zeigt eine spürbare Motivation und Engagement der Involvierten!

Das World Café bot sehr gute Einblicke in die Aktivitäten der Bundesländer.

Eine sehr konstruktive Arbeitsatmosphäre!

Die Auswahl der Referierenden bot Einblicke in die Zivilgesellschaft und behördlichen Strukturen.

Eine Anregung könnte sein, Vorträge aus anderen (EU-)Ländern einzubauen

Eine sehr gelungene Veranstaltung – optimaler wäre die zukünftige Ausgestaltung mit Workshops.

Das World Café bot einen sehr guten Austausch. Noch besser wäre die Vertretung aller Bundesländer.

Ein sehr offener und respektvoller Austausch bei der Podiumsdiskussion.

Eine tolle Möglichkeit der Vernetzung!

Besonders gut gefallen hat mir der schnelle Weg zum Austausch auf Augenhöhe.

Eine überaus gute Moderation!

Das Format war sehr abwechslungsreich.

Ein reger, offener Austausch!

# Impressum

## Herausgeber

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge,  
90461 Nürnberg

## Stand

10/2023

## Druck

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

## Gestaltung

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

## Bildnachweis

BAMF/KoSiZu; Wilhelm Stratmann: Seite 29; Annelie Molapisi: Seite 50; Dua Zeitun, MUJOS e.V.: Seite 56, Jouanna  
Hassoun, Transaidency e.V.: Seite 44;

## Bestellmöglichkeit

Publikationsstelle Bundesamt für Migration und Flüchtlinge  
[www.bamf.de/publikationen](http://www.bamf.de/publikationen)

Sie können diese Publikation auch als barrierefreies PDF-Dokument  
herunterladen.

Diese Publikation wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit  
herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien  
noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.  
Dies gilt für Bundestags-, Landtags-, und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Besuchen Sie uns auf

[www.facebook.com/bamf.socialmedia](https://www.facebook.com/bamf.socialmedia)

@BAMF\_Dialog

[www.bamf.de](http://www.bamf.de)

