



Akademie  
der **POLIZEI** Hamburg



INSTITUT FÜR **T**RANSKULTURELLE **K**OMPETENZ

# Jahresbericht 2021



Liebe Kolleg\*innen,

das Jahr 2021 war von einer grundsätzlichen Neuaufstellung des Instituts für transkulturelle Kompetenz (ITK) geprägt. Die Erweiterung des Themenspektrums unserer Aus- und Fortbildungsangebote sowie die polizeiinterne und -externe Vernetzung standen besonders im Fokus.

Als Dienstleister für die Polizei Hamburg haben wir uns dabei an den Bedarfen der Kolleg\*innen orientiert und uns mit unseren Angeboten daran ausgerichtet, welche konkreten Fragestellungen im Raum standen, um möglichst gemeinsam praxisnahe Lösungen zu finden.

Der Jahresbericht 2021 gibt einen Überblick über die Schwerpunkte unserer Arbeit in den vergangenen Monaten.

Ich bedanke mich an dieser Stelle für die vielen gewinnbringenden Gespräche mit den Kolleg\*innen der verschiedenen Fachdienststellen, für die Selbstverständlichkeit, mit der ich im Rahmen meiner Hospitationen jeweils willkommen war, für die unermüdliche Unterstützung aller formalen Belange durch den Fachstab der Akademie sowie für die vielen wertschätzenden Formen der Zusammenarbeit und die anvisierten Kooperationsprojekte in 2022.

Von besonderer Bedeutung für den gemeinsamen Erfolg ist ein gut funktionierendes Team! Ich bedanke mich von daher sehr bei meinen Mitarbeiter\*innen, die den kreativen, spontanen, vielseitigen und vor allem herausfordernden Neuanfang des ITK in den letzten Monaten immer wertschätzend, humorvoll und hilfsbereit mitgetragen haben! Eure Unterstützung hat mir den Start als Externe in der Polizei sehr leicht gemacht!

Ganz besonders bedanken möchte ich mich bei Herrn Model, der dem ITK in der Phase der Neuaufstellung größtmögliche Rückendeckung gegeben hat und die gemeinsamen Themen in Akademie übergreifenden Arbeitszusammenhängen weiter mit vorangetrieben hat. Ohne seine Begeisterung und Überzeugung für die Bedeutung der Themenkomplexe wäre unsere Arbeit nicht auf so fruchtbaren Boden gefallen.

Hamburg im Januar 2022,



**Impressum:**

Akademie der Polizei Hamburg  
Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK)  
Carl-Cohn-Str. 39, 22297 Hamburg  
[ak-itk@polizei-hamburg.de](mailto:ak-itk@polizei-hamburg.de)  
[www.akademie-der-polizei.de](http://www.akademie-der-polizei.de)

## Inhalt

Das Team .....	4
Corporate Design.....	4
Säule I: Aus- und Fortbildung .....	5
Interne Professionalisierung mit dem IQ-Netzwerk.....	6
Aktuelle Stunde .....	13
Die Aktuelle Stunde zum Nahostkonflikt mit Ahmad Mansour .....	13
Die Aktuelle Stunde zum Truppenabzug aus Afghanistan.....	16
Die Aktuelle Stunde zur Türkei: Vom Osmanischen Reich zur neuen Großmacht?!.....	18
Horizonte – Perspektiven auf Polizei und Gesellschaft.....	20
Verschwörungserzählungen.....	20
Starke Frauen und das Patriarchat.....	22
Grundlagen diversitätssensibler Polizeiarbeit .....	24
Rassismus & Racial Profiling – Reflexionen .....	25
Fact Sheets.....	29
Säule II: Externe Netzwerkarbeit.....	30
Runder Tisch in Sachen Philipp Oprong Spenner.....	31
Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer-Rassismus (AG ASR) .....	31
Zum Sprachgebrauch: Black Community .....	32
Zur Zusammenarbeit mit migrantischen Communities .....	33
African Christian Council Hamburg e.V.....	34
Säule III: Interne Netzwerkarbeit.....	37
Säule IV: Vollzugsunterstützung .....	37
Säule V: Wissenschaft & Forschung .....	38
Kongress Netzwerk Demokratische Polizei in Hannover im September .....	39
Besondere Highlights und Kooperationsprojekte .....	40
Amtshilfe bei der Feuerwehr Hamburg.....	40
Integrationsgipfel.....	43
Internationaler Tag der Toleranz.....	44
Praktikant*innen.....	48

## Das Team



Dr. Miltiadis Zerpoulis

Stellvertretender Leiter und wissenschaftlicher Mitarbeiter des ITK



Miriam Caballero

Zuständig für die Stärkung des innerpolizeilichen Netzwerkes von Mitarbeitenden vornehmlich mit (aber auch ohne) Migrationshintergrund



Derya Yildirim

Zuständig für externe Netzwerkarbeit mit migrantischen Communities und weiteren einschlägigen Einrichtungen im Rahmen präventiver Polizeiarbeit



Ein weiterer Mitarbeiter ist mit der Planung und Durchführung von bedarfsorientierten und tagespolitisch aktuellen Aus- und Fortbildungsformaten betraut.

## Corporate Design

Um dem ITK nicht nur inhaltlich, sondern auch optisch einen neuen Anstrich zu verleihen, haben wir uns in den ersten Wochen der gemeinsamen Arbeit mit der Erstellung eines *corporate designs* befasst. Beginnend mit der Entwicklung eines eigenen Logos und der textlichen Überarbeitung des Internetauftritts ([Link zur Internetseite des ITK](#)), über die Erstellung eines Flyers ([Link zum Download des ITK-Flyers](#)), das Aufsetzen der Intranetseite, dem Schreiben eines Artikels für das Hamburger Polizeijournal (HPJ, 2/2021, [Link zum Download des HPJ Nummer 2 aus 2021](#)) sowie die Produktion von Roll-Ups haben wir uns mit großartiger Unterstützung der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PÖA) der Polizei Hamburg öffentlichkeitswirksam neu aufgestellt. Insbesondere das neu entworfene Säulendiagramm bringt die Schwerpunkte unserer Arbeit und die damit verbundenen Verantwortungsbereiche auf den Punkt.

### INSTITUT FÜR TRANSKULTURELLE KOMPETENZ AKADEMIE DER POLIZEI HAMBURG



Bildquelle: Polizei Hamburg - ITK

Unserem Selbstverständnis nach stehen wir als Institut an der Schnittstelle zwischen Polizei und Zivilgesellschaft. Dialogarbeit ist unsere Stärke. Insbesondere im Kontakt mit migrantischen Communities geht es uns darum, Vorurteile abzubauen und gegenseitige Verständigung zu ermöglichen. Dabei ist Vertrauen die Grundlage unserer Arbeit. Dies bedeutet auch, in den Communities über die vielen verschiedenen Beratungs- und Präventionsangebote der Polizei zu informieren, gemeinsam mit der Einstellungsstelle für den Polizeiberuf zu werben und den Kontakt zu Religionsgemeinschaften, Bildungsinstitutionen, Vereinen, ehrenamtlichen Initiativen und behördlichen Ansprechpartner\*innen auf- und auszubauen.

Unsere Verantwortungsbereiche umfassen im Wesentlichen:

- Professionalisierung interkultureller Kompetenzen von Polizeibediensteten im Rahmen der Aus- und Fortbildung;
- politische Bildungsangebote, Vortragsreihen und Demokratiebildung;
- interkulturelle Dialogarbeit und Kontaktpflege zu migrantischen Communities;
- Beratung von Migrant\*innen zur Rolle und Aufgabe der Polizei;
- Zusammenarbeit mit anderen Hamburger Institutionen in den Bereichen Migration, Prävention, Integration & Empowerment;
- Beratung bei Einsatzlagen mit interkulturell geprägten Fragestellungen und Herausforderungen;
- interne Unterstützung von Kolleg\*innen bei Fragen mit interkulturellem Bezug;
- Initiierung eigener Forschungsprojekte im Themenfeld Polizei & Diversität.

Die folgenden Seiten geben entlang der genannten Aspekte Auskunft über konkrete Arbeitszusammenhänge der letzten Monate.

## Säule I: Aus- und Fortbildung

Die größte Säule des ITK ist der Aus- und Fortbildungsbereich. Während einige Formate schon seit einigen Jahren angeboten werden, sind im Jahr 2021 neue hinzugekommen. Von besonderer Wichtigkeit ist es, dass in all unseren Seminaren eine macht- und rassismuskritische Perspektive berücksichtigt wird, die dazu beiträgt, kulturelle Stereotypen nicht zu reproduzieren. Seminarangebote, in denen explizit geschult wird, wie Menschen aus anderen Ländern „ticken“, gehören der Vergangenheit an. In einer Vielfaltsgesellschaft, in der der soziale Raum in höchstem Maße transkulturell ist, erzeugen wir mit ausschließlich kulturspezifischen Perspektiven blinde Flecken für das, was auch noch wichtig sein könnte. Denn Transkulturalität bedeutet, dass durch den Kontakt zwischen Menschen verschiedener kultureller Identitäten neue kulturelle Ausprägungen, neue Gewohnheiten und schließlich neue Kulturformen entstehen. Der Kulturbegriff ist somit kein statischer Begriff. An Stelle von Kulturalismus, also der Überbetonung kultureller Aspekte als Erklärung für menschliches Handeln, stehen wir am ITK für einen Zugang, der der tatsächlichen Diversität unserer Gesellschaft gerecht wird. Unsere Seminarangebote sind daher vor allem auch eine Einladung an die Teilnehmenden, sich mit ihrer eigenen kulturellen Identität auseinanderzusetzen und sich Handlungskompetenzen zu erarbeiten, die es ihnen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder kulturellem Hintergrund ermöglichen, mit anderen Menschen in einen guten Kontakt zu treten.

Die interne Weiterqualifizierung des Teams und interessierter Kollegi\*nnen der Akademie in Sachen Vielfaltskompetenzen war daher einer der ersten wichtigen Schritte.

## Interne Professionalisierung mit dem IQ-Netzwerk

Im Juni und August 2021 haben sich rund 20 Interessierte der Akademie der Polizei Hamburg jeweils einen Tag lang digital mit den Grundlagen zu *Diversity* und Vorurteilsbildung befasst. Die Vorstellung der Teilnehmenden war mit der Aufgabe verbunden, in wenigen Sätzen die Geschichte des eigenen Vor- und Nachnamens zu erzählen. Was verbinden wir mit unserem Namen? Gefällt er uns oder eher nicht? Von wem wurde der Name für uns ausgewählt und welche Reaktionen ruft der Name bei anderen hervor? Müssen wir unseren Namen häufig erklären, oder handelt es sich um einen Allerweltsnamen? Ist der Name einprägsam, oder lässt er sich kaum buchstabieren? Was verrät der Name über unsere Herkunft? Ist der Name angeheiratet und welche Bedeutung hat dies für uns?

Schnell wurde klar, dass der Name stark mit unserer Identität verknüpft ist. Er hat eine viel größere Bedeutung für uns, als es die bloße Aneinanderreihung von Buchstaben erwarten ließe. Erstaunlich war außerdem, dass es in einer auf den ersten Blick homogenen Gruppe eine sehr große Vielfalt an unterschiedlichen Bedeutungen in Bezug auf den eigenen Namen geben kann. Während sich einige für ihren Namen schämten, trugen andere ihren Namen stolz vor sich her. Für manche war es schon der dritte Familienname, weil ihm zwei Scheidungen vorausgingen. Wieder andere hingen auch in dritter Ehe noch an ihrem Geburtsnamen.

Beim Reflektieren über den eigenen Namen können ästhetische Aspekte, Wünsche, Alleinstellungsmerkmale, Vorlieben, Hobbies, Moden, Berufe, Historie, Migrationsbewegungen, Politik, Kunst, Religion und viele weitere Aspekte eine Rolle spielen. Allen gemein ist, dass wir nur wenige Möglichkeiten haben, unseren Namen zu ändern, und es teilweise auch sehr schwierig sein kann, sich von Zuschreibungen und mit dem Namen verbundenen (negativen) Emotionen, Bewertungen und Erinnerungen freizumachen. Genau dieser Aspekt, also der Aspekt der Unveränderlichkeit bestimmter Persönlichkeitsmerkmale ist es, der uns verletzlich machen kann.

Es existieren weitere unveränderliche Persönlichkeitsmerkmale. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ([Link zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#)) liefert den rechtlichen Rahmen, um Menschen mit entsprechenden Persönlichkeitsmerkmalen zu schützen. Dazu zählen: das Alter, Behinderungen, ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religionszugehörigkeit und die sexuelle Identität. Doch auch die soziale Herkunft, der Familienstand, die Wohnlage, der Berufsstand, formale Ausbildungsqualifikationen und das Einkommen prägen unsere Identität und geben letztlich Auskunft über unsere gesellschaftliche Position, also über unsere Möglichkeiten, sich als Teil der Gesellschaft zu fühlen und diese auch mitgestalten zu können. Während, empirisch betrachtet, manche Menschen mit bestimmten Merkmalen über sehr gute Einflussmöglichkeiten in unserer Gesellschaft verfügen, nämlich überdurchschnittlich häufig *weiße* Männer mittleren Alters mit Abitur, gilt dies nicht für alle Menschen in gleichem Maße. Frauen, Behinderte, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, aber auch Menschen aus sozialen Randlagen oder Angehörige bestimmter Religionen erleben gesellschaftliche Nachteile, etwa auf dem Wohnungs- oder auf dem Arbeitsmarkt ([Link zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)).

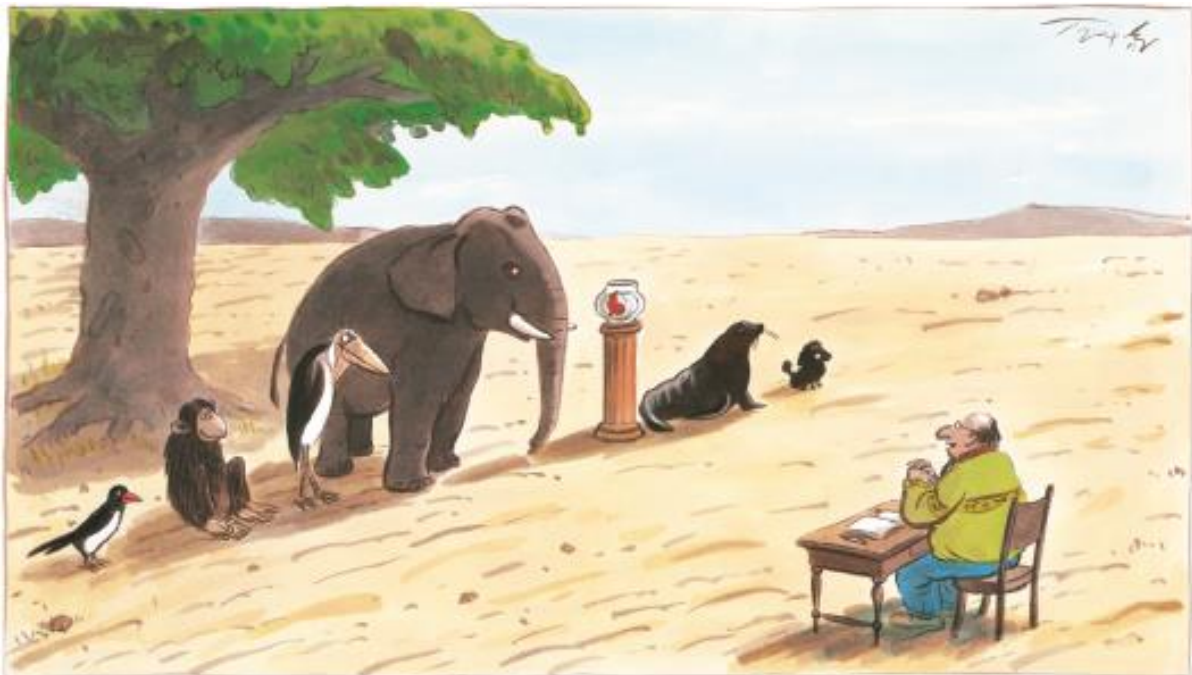
Der Workshop zielte darauf ab, körperliche, geistige und charakterliche Unterschiede zwischen Menschen als Normalität zu begreifen und sich seiner eigenen Diversität, also der eigenen Zugehörigkeit zu vielen verschiedenen Gruppen bewusst zu werden. So können wir



z.B. Teil einer Sportgruppe sein, zugleich Angehörige einer Religionsgemeinschaft, in homosexueller Partnerschaft leben und im Ausland geboren worden sein. Diese verschiedenen Zugehörigkeiten prägen unsere Identität.

Zugleich ging es im Workshop aber auch darum, Unterschiede, die sich aus unveränderbaren Persönlichkeitsmerkmalen ergeben, als gleichberechtigt anzuerkennen. Aber was heißt Gleichberechtigung überhaupt ganz konkret?

Über diese Fragen haben wir vor dem Hintergrund des bekannten Cartoons von Traxler (1975) gesprochen:



Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!

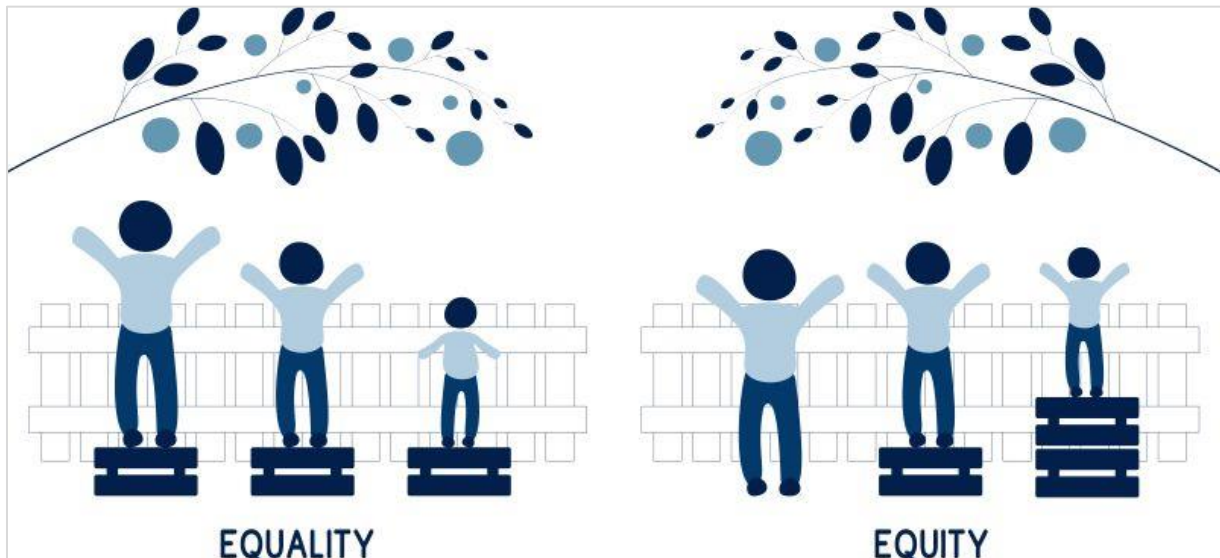
Bildquelle: Cartoon © Hans Traxler, mit freundlicher Genehmigung

Während Einigkeit unter den Teilnehmenden zunächst darin bestand, dass alle Menschen grundsätzlich gleichbehandelt werden sollten, stand diese Gleichbehandlung vor dem Hintergrund des Cartoons plötzlich in Frage. Ist eine Gleichbehandlung immer und in jedem Fall auch fair und gerecht? Warum müssen Fische auch auf Bäume klettern können, um Teil einer Gesellschaft sein zu können? Wie können wir der individuellen Unterschiedlichkeit aller Menschen gerecht werden und ihren Wert als Mensch an sich, aber auch als Teil einer Gemeinschaft unabhängig von ihrer auf den ersten Blick verminderten Leistungsfähigkeit anerkennen? Eine Frage, die sich auch im Zusammenhang mit der Einstellung von Menschen in den Polizeidienst stellt.

Das Stichwort der Chancengerechtigkeit bot hier einen möglichen Ausweg. Damit ist gemeint, dass eine Welt, in der individuelle Unterschiede mit ungleichen gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten verbunden sind, keine gerechte Gesellschaft ist. Gerechtigkeit als Wert verwirklicht sich dann, wenn individuelle Unterschiede z.B. im Hinblick auf Eignung, Befähigung und Leistung durch entsprechende Nachteilsausgleiche einer echten Chancengerechtigkeit nahekommen. Für den Fisch könnte dies bedeuten: Als Teil einer Gesellschaft sollte er im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützt und gefördert werden. Als Teil eines Teams ist es nicht notwendig, dass alle Mitglieder alles gleichermaßen gut können. Möglicherweise gibt es Aufgabenstellungen, die nur der Fisch bewältigen kann. In heterogen zusammengesetzten Teams ergeben sich plötzlich Situationen, in denen der Fisch, zunächst als eingeschränkt klassifiziert,

z.B. als Spezialist für besondere Herausforderungen unter Wasser alle anderen Kolleg\*innen in den Schatten stellt. Ohne den Fisch käme das Team womöglich schnell an Grenzen. Mit anderen Worten: Ungleichbehandlung kann gerecht sein, während Gleichbehandlung dies nicht in jedem Fall ist.

Chancengerechtigkeit in Verbindung mit Nachteilsausgleichen lässt sich bildlich auch so ausdrücken:



Bildquelle: AdobeStock

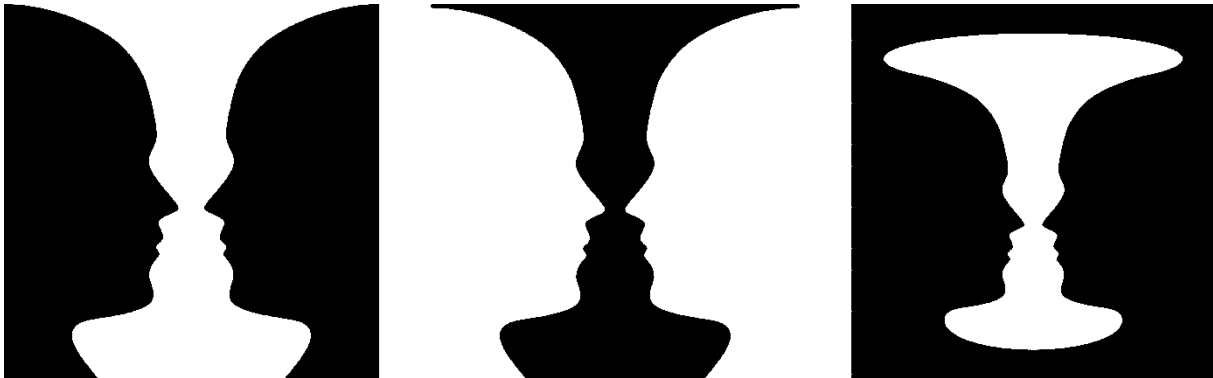
Die Fortsetzung des Workshops fand rund acht Wochen später zum Themenschwerpunkt Vorurteile statt. Hinter dem sogenannten Anti-Bias-Ansatz, wobei *Bias* auf Deutsch Schiefelage oder Verzerrung bedeutet, verbirgt sich ein Training, das darauf abzielt, sich kritisch mit den eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen. In einem ersten Schritt geht es dabei darum, Zuschreibungen sichtbar zu machen. Zuschreibungen sind Annahmen über andere Menschen, die wir aufgrund erster Eindrücke treffen, etwa über Frauen mit kurzen Haaren, über Männer in großen Autos oder über Menschen, die dem Phänotyp nicht-weiß entsprechen, also über *People of color*. Wir glauben zu wissen, wie diese Menschen sind, wenn wir sie sehen, und wir verbinden diese Menschen mit bestimmten Fähigkeiten oder Eigenschaften. Sehr verkürzte, aber weit verbreitete Zuschreibungen sind zum Beispiel die Vorstellungen, dass Frauen mit kurzen Haaren besonders emanzipiert und dass Männer in großen Autos rücksichtslos sind. Diese Bilder im Kopf, die wir alle mehr oder weniger haben, sind hilfreich und gefährlich zugleich. Im Seminar ging es daher vor allem darum, vorurteilsbewusst mit Unterschieden umzugehen, Unterschiedlichkeiten zu überwinden und Gemeinsamkeiten zu erkennen.

Dazu ein Teilnehmer: „*Ich bin schon seit so vielen Jahren bei der Polizei und weiß, wie gefährlich es ist, bestimmte stereotype Bilder im Kopf zu haben. Zugleich ist unser Polizeialltag häufig geprägt von immer wiederkehrenden Situationen. Wir müssen unbedingt trainieren, dass wir nicht dauerhaft in eine Denkfalle geraten. Unser Gehirn macht es uns da nicht leicht.*“ Die Trainerin ergänzt: „*Genau, das Einzige, was uns da heraushilft, sind sogenannte korrigierende Lernerfahrungen.*“

Wir sehen einen Stuhl und denken: Das muss wohl ein Stuhl sein. Beim nächsten Mal sehen und denken wir gleichzeitig das Wort „Stuhl“. Unser Gehirn wird immer besser darin, Dinge, die es schon kennt, zuzuordnen, zu benennen und zu bewerten. Irgendwann ist es darin so



schnell, dass es nur noch sieht, was es am besten kennt. Doch gerade in dieser Schnelligkeit liegt auch die Fehleranfälligkeit. Das ist nicht weiter schlimm, vorausgesetzt, wir sind uns dessen bewusst und korrigieren diese Fehler. Problematischer als ein Mensch mit Vorurteilen ist von daher jemand, der denkt, er habe keine.



Bildquelle: AdobeStock

Bei sogenannten Kippbildern kann sich das Gehirn nicht entscheiden, welches Bild stimmt. Wir brauchen einen Moment Zeit, um festzustellen, dass beide Bilder richtig sind. Auch bei unserer Sicht auf die Welt kann es hilfreich sein zu prüfen, ob mehrere Interpretationen möglich sind und auch, auf welche Version dessen, was ich sehe, ich Bezug nehmen möchte. Unser Gehirn ist hochkomplex und zugleich sehr einfach gestrickt. Man kann nur in einer fremden Sprache sprechen, wenn man sich darauf konzentriert. Genauso kann man auch nur anders über Dinge zu denken lernen, wenn man über alte Denkweisen beginnt zu reflektieren. Wer ist auf dem folgenden Bild die Führungskraft?



Bildquelle: AdobeStock

Innerhalb von Millisekunden suggeriert uns unser Gehirn eine entsprechende Antwort. Wir ordnen und kategorisieren unsere Umwelt fortwährend. Wir brauchen Zeit, um nachzudenken,

ob vorgenommene Zuordnungen richtig sind oder ob wir nicht vielleicht auch ohne Etikettierungen auskommen. Viele korrigierende Lernerfahrungen unterstützen uns dabei. Ein Arbeitsalltag in diversen Teams und mit entsprechenden Menschen als *role models* helfen dabei, stereotype Denkweisen hinter uns zu lassen.

Im weiteren Verlauf des Workshops ging es um das große Thema Diskriminierung, einer Folge, die sich aus Vorurteilen ergibt. Immer dann, wenn Menschen bestimmten Kategorien zugeordnet, als Gruppe zusammengefasst und mit negativen Bewertungen versehen werden, spricht man von Diskriminierung. Dabei gibt es ganz unterschiedliche Formen, nämlich offene Diskriminierungen und sehr subtile. Als Beispiel für offene Formen von Diskriminierungen gelten sogenannte Hasskommentare und Äußerungen, die bewusst beleidigend und herabwürdigend gegenüber Personengruppen mit bestimmten Merkmalen sind (z.B. Homosexuelle, Geflüchtete, behinderte Menschen). Aber auch subtilere Formen von Diskriminierungen können sehr verletzend sein, zum Beispiel, wenn Äußerungen vermeintlich scherzhaft daherkommen, aber klar gegen bestimmte Gruppen gerichtet sind. Für Betroffene ist es in solchen Fällen sehr schwer, sich gegen diese Form von Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Besonders anspruchsvoll ist die Auseinandersetzung mit Formen der Diskriminierung, die zwar stattfinden, aber geleugnet werden, zum Beispiel, weil die diskriminierenden Personen kein Problembewusstsein davon haben, wo Diskriminierungen überhaupt anfangen und wie schmerzhaft sie sein können.

Seit einigen Monaten werden auch alte, *weiße* Männer despektierlich als Gruppe der Unverbesserlichen und Besitzstandswahrer zusammengefasst. Manche wehren sich dagegen. Das Gefühl, als Individuum zu verschwinden und Teil einer Gruppe zu werden, die mit negativen Konnotationen versehen ist, ist unschön. Dieses Gefühl ist für manche Personengruppen Alltag.

Diskriminierungen haben immer auch ein Gegenstück, nämlich Privilegien, also konkrete (gesellschaftliche) Vorteile. Das Training zielte auch darauf ab, diese Privilegien sichtbar zu machen und sich der Schwierigkeiten bewusst zu werden, die ungleiche gesellschaftliche Verteilung von Privilegien ins Gleichgewicht zu bringen. Als Privileg würde man beispielsweise bezeichnen, grundsätzlich davon ausgehen zu können, im Restaurant freundlich bedient zu werden, einen Kredit in realistischer Höhe bei einer Bank zu bekommen, mindestens einmal im Jahr in den Urlaub fahren zu können und eine vergleichbare Chance zu haben, in beruflichen Beförderungskontexten zum Zuge zu kommen. Diese Privilegien gelten jedoch nicht für alle Menschen. Ein besonderes Privileg ist es überdies, dass sich manche Menschen erlauben können, sich mit Diskriminierungen überhaupt nicht auseinandersetzen zu müssen. Nur Menschen, die selbst nie von Diskriminierungen betroffen sind, können sich dieses Privileg leisten. Mit Blick auf die Institution Polizei Hamburg lassen sich verschiedene Strukturen, Dienststellen und Leitbilder erkennen, die sich gegen Diskriminierung und für Gleichberechtigung aussprechen und stark machen. Dennoch wird auch deutlich, dass nicht alle Maßnahmen die entsprechende Wirkung entfalten. Eine Umfrage unter den Teilnehmenden des Trainings ergab, dass 75% schon einmal Diskriminierungen im beruflichen Umfeld erlebt hatten. Aus Sicht von Antidiskriminierungsstellen ist und bleibt es daher Daueraufgabe für Unternehmen, Institutionen und Betriebe, konkrete und bestenfalls mit Kennziffern hinterlegte Ziele in Sachen Anti-Diskriminierung zu formulieren, deren Erreichung oder Nicht-Erreichung regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechend nachzusteuern.

Abschließend haben wir im Workshop auch Zuschreibungen und Vorurteile gegenüber Polizist\*innen beleuchtet. Was nehmen Bürger\*innen wahr, was denken sie, wenn sie auf die Polizei treffen, und welche Möglichkeiten haben Polizist\*innen, diese Bilder und Zuschreibungen zu beeinflussen? In jedem Fall erleben Kolleg\*innen des Vollzugs eher selten, dass ihnen individuell begegnet wird. Stattdessen werden sie mit der Institution Polizei identifiziert und der

Gruppe der Polizist\*innen zugeordnet. Bürger\*innen die ein negativ geprägtes Polizeibild haben, können daher meistens den einzelnen Beamten oder die einzelne Beamtin auch rückblickend nicht positiv bewerten, ganz unabhängig davon, wie sehr der oder die Einzelne dem negativen Bild überhaupt entsprochen hat. Auch diese Bürger\*innen stecken in der Denkfalle. Je homogener eine Gruppe wahrgenommen wird, desto stärker verschwinden interindividuelle Unterschiede, ein Phänomen, das sich auch Homogenitätsirrtum nennt. Menschen neigen dazu, bereits bestehende Hypothesen bestätigen zu wollen. Wir sehen, dass jemand einer Gruppe angehört, z.B. der Polizei, und bewerten ihn entsprechend. Bei einem negativen Polizeibild werden positive Erfahrungen, sog. falsifizierende Aspekte, weitestgehend ausgeblendet, es greift die sogenannte selektive Wahrnehmung um sich. „*Ein Polizist? Aha, schon wieder einer von denen!*“ Nicht nur, dass unser Gehirn vor allem die Dinge sieht, die es kennt. Es fängt irgendwann an, auch nur noch die Dinge sehen zu *wollen*, die es kennt.

Der sogenannte Haloefekt, als Analogie zum Heiligenschein, beschreibt überdies, dass ein hervorstechendes äußerliches Merkmal alle anderen Merkmale, die ebenso vorhanden sind, überdeckt. So kann es passieren, dass Lehrer\*innen diejenigen Schüler\*innen besser bewerten, die adrett und hübsch aussehen. Auch als Polizist\*in können wir Gefahr laufen, Menschen, die gut gekleidet sind, eher als unverdächtig einzustufen. Zwar sehen wir möglicherweise ein heterogenes Bild mit teils widersprüchlichen Informationen, etwa einen gut gekleideten, *weißen* Mann, der sich suchend im Gebüsch umsieht, wir schenken aber vor allem (unbewusst) seinem äußeren Erscheinungsbild mehr Aufmerksamkeit als seinem Verhalten und sehen das, was wir sehen wollen, während wir andere Informationen gar nicht weiterverarbeiten.

Unsere Interpretation der Gesamtsituation sowie die Handlungskonsequenzen, die sich daraus ergeben, fußen somit auf unvollständiger Informationsverarbeitung und sind daher nicht immer und in jedem Fall der Situation angemessen. Vor allem unter Stress und Druck vereinfachen wir häufiger, und es kommt schneller zu kognitiven Verzerrungen, sogenannten *unconscious bias*.

Die Bewusstmachung der Funktionsweisen des Gehirns bei der Informationsverarbeitung sowie die Reflexion des polizeilichen Alltags, in dem es insbesondere in Gefahrensituationen schnell gehen muss, haben die Teilnehmenden sehr zum Nachdenken angeregt.

Dazu einige Stimmen aus dem Seminar:

*„Mir hat der Workshop sehr gefallen, er hilft mir bei der Orientierung, wir brauchen diese Kompetenzen im Alltag.“*

*„Wir sollten eine Plattform finden, auf der wir die angesprochenen Themen weiter diskutieren können. Der gesamte Komplex ist sehr vielschichtig und sollte immer mal wieder bearbeitet werden.“*

*„Insbesondere die Gespräche mit den Kollegen haben mir gefallen, denn es kamen viele Impulse und Anregungen auch für später. Die Themen sind allesamt wichtig und interessant! Ich habe viel Neues gelernt.“*

*„Diese Fortbildungen bringen etwas Erfrischendes, ich merke, wie aufgeschlossen meine Kollegen sind, und bin überzeugt, dass wir diese Themen gut und verstärkt in die Polizei kriegen.“*

*„Vielfalt hat was damit zu tun, Haltung zeigen. Das ist nicht immer einfach, das vor anderen zu tun. Ich empfinde das aber als Bereicherung, wenn andere Vielfalt vorleben. Das möchte ich auch können.“*

*„Ich bin sehr dankbar, dass ich mich für die Schulung entschieden habe. Ich fand den Austausch auch intellektuell auf einem super Niveau, das hat man selten.“*

*„Ich hatte Horror vor dem Tag, weil ich so viel auf dem Zettel hatte, aber ich war so begeistert und war die ganze Zeit dabei, es hat mich wirklich gefesselt.“*

*„Es hat mich alles sehr interessiert, das Wort Diversität war für mich wie ein rotes Tuch, ich wusste nicht, was sich dahinter verbirgt. Jetzt weiß ich es, das hilft mir weiter auch für meine Arbeit. Ich weiß, dass man Menschen als Einzelfälle betrachten muss, nichts ist, wie es scheint, das ist zwar anstrengend, aber anders geht Gerechtigkeit nicht.“*

Auch die Referentinnen haben am Ende ihren Eindruck mit der Gruppe geteilt:

*„Ihr seid eine sehr besondere Gruppe, ihr habt einen so verantwortungsvollen Job und ihr macht eine tolle Arbeit. Es war mir eine Freude, mit euch zusammenzuarbeiten. Es ist auch toll, wie es euch gelungen ist, den Praxisbezug selbst herzustellen, auch als Referentin habe ich verstanden, welche Herausforderungen der Polizeialltag bedeutet. In jedem Fall ist es toll, dass ihr alle bei der Polizei seid, ihr werdet dort gebraucht!“*

Die interkulturellen Schulungen wurden von Referentinnen des IQ Projektes „Fachstelle Migration & Vielfalt“ ([Link zur Fachstelle](#)) des Trägers Arbeit und Leben Hamburg ([Link zum Träger](#)) ausgerichtet. Die Fachstelle ist Teil des IQ Netzwerks Hamburg ([Link zum Landesnetzwerk](#)), dessen Koordination und Steuerung bei der Sozialbehörde Hamburg liegt. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ([Link zum Förderprogramm](#)) hat in allen Bundesländern Landesnetzwerke, welche die regionale Umsetzung des Förderprogramms verantworten. Auftrag des Förderprogramms ist es, die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu fördern und Unternehmen sowie Institutionen für diese Zielgruppe zu öffnen. Häufig haben Arbeitnehmer\*innen mit Einwanderungsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt mit Vorurteilen zu kämpfen und arbeiten unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation. Im Sinne der interkulturellen Öffnung beruflicher Arbeitsfelder und der damit zusammenhängenden Fachkräfteeinwanderung besteht das Förderprogramm aus vier Haupthandlungsfeldern: erstens aus der Anerkennungsberatung von Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, zweitens aus Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes, drittens aus interkultureller Kompetenzentwicklung der zentralen Arbeitsmarktakteure und viertens aus der Etablierung regionaler Fachkräftenetzwerke.

Wir danken allen Referentinnen für ihre humorvolle, sensible und aufgeschlossene Weise, mit uns in den Dialog zu treten und über die Themen Vielfalt, Vorurteile, Denkschubladen und Diskriminierungen ins Gespräch zu kommen.

Das Qualifizierungsangebot des IQ Netzwerks Hamburg wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert und war für die Akademie der Polizei ein kostenneutrales Angebot, wofür wir uns ganz besonders bedanken möchten.



Alle aktuellen Angebote und Termine unter [www.hamburg.netzwerk-iq.de/termine](http://www.hamburg.netzwerk-iq.de/termine).

## Aktuelle Stunde

In diesem Veranstaltungsformat kommen wir anlassbezogen mit Expert\*innen zusammen, um aktuelle Ereignisse aufzugreifen und von verschiedenen Seiten zu beleuchten. Das Veranstaltungsformat richtet sich an alle Polizeibediensteten und wird auch für Kolleg\*innen aus anderen Sicherheitsbehörden geöffnet.

Die Aktuelle Stunde am ITK wurde 2019 ins Leben gerufen. Anlass war der antisemitische Anschlag in Halle mit zwei Toten. Aufgrund der pandemischen Entwicklung musste im Jahr 2020 das Format pausieren. Inzwischen bieten wir die Aktuelle Stunde (auch) digital an. Mit Ahmad Mansour als Referent zum Nahostkonflikt haben wir das Format im Mai 2021 wieder aufleben lassen, denn das Aufflammen des Nahostkonfliktes führte auch hierzulande zu einem virulenten Demonstrationsgeschehen mit hoher Relevanz für Sicherheitskräfte. Aufgrund des hohen Interesses der Kolleg\*innen fand diese Veranstaltung gleich zweimal statt.

### Die Aktuelle Stunde zum Nahostkonflikt mit Ahmad Mansour



Bildquelle: AdobeStock

Am 27. Mai und am 9. Juni 2021 haben wir anlässlich der jüngsten militärischen Auseinandersetzungen zwischen Israel und Palästina jeweils eine digitale Aktuelle Stunde zum Nahostkonflikt mit Ahmad Mansour angeboten.

Der Nahostkonflikt ist für Außenstehende unübersichtlich und übersteigt ein gewisses Maß an Nachvollziehbarkeit. Die Wurzeln des Konfliktes reichen über 3000 Jahre zurück. Im Kern geht



es um die Frage, wem das heutige Palästina gehört. Der Konflikt in Nahost hat auch Auswirkungen auf Deutschland, hiesige Bevölkerungsgruppen und die Sicherheitsbehörden. Vor allem das Demonstrationsgeschehen sowie der Schutz jüdischer Liegenschaften und Institutionen stellen die Sicherheitskräfte vor Herausforderungen.

Insbesondere bezogen auf das Protestgeschehen ist es schwieriger geworden, die einzelnen politischen Zielrichtungen der Veranstalter klar auseinanderzuhalten. Mansour, selbst israelischer Palästinenser, arbeitet seit mehr als zehn Jahren mit der Berliner Polizei zusammen und sagt dazu:

*„Die Behörden stehen gegenwärtig vor der großen Herausforderung, einerseits das Grundrecht auf Versammlungsfreiheit zu gewährleisten und andererseits verfassungsfeindliche Anmeldungen zu enttarnen.“*

Natürlich sei es richtig, für Frieden und gegen Krieg auf die Straße zu gehen. Ob es sich aber um Kundgebungen zur Unterstützung Palästinas, zur Unterstützung der Hamas, ob es sich um antiisraelische oder antisemitische Demonstrationen handele, sei nicht mehr einfach zu unterscheiden.

Eine der besagten Demonstrationen fand am 28. Mai 2021 auf dem Steindamm in St. Georg statt. Angemeldet wurde diese von der Gruppierung *Muslim Interaktiv*, die sich jedoch auch aus Mitgliedern der verbotenen *Hizb ut-Tahrir* zusammensetzt. Der Hass der Veranstalter richtete sich dabei nicht nur gegen den Staat Israel, sondern zunehmend und immer wieder auch gegen Menschen jüdischen Glaubens an sich.

Obwohl Antisemitismus in der muslimischen Welt weit verbreitet ist, ist es zu kurz gegriffen, davon auszugehen, dass Antisemitismus ein rein muslimisches Problem sei. Dies haben Anhänger\*innen von Verschwörungstheorien insbesondere in den letzten Monaten eindrücklich bewiesen, und auch auf den gegenwärtigen antiisraelischen Kundgebungen laufen rechtsradikale Deutsche mit. Zugleich erheben auch Künstler\*innen sowie Intellektuelle ihre Stimme gegen Israels Politik, und auf etlichen Demonstrationen stehen israelische und palästinensische Menschen gemeinsam für Frieden und Völkerverständigung.

Wo hört Israelkritik auf und wo fängt Antisemitismus an? Welche Rolle spielen Religion und kulturelle Identitäten? Welche bildungspolitischen Maßnahmen sind erforderlich, um auch hierzulande präventiv gegen islamistische Radikalisierungen und Antisemitismus, gegen Verschwörungstheorien und *Hate Speech* vorzugehen? Eine der Antworten ist, laut Mansour, die digitale Sozialarbeit. Radikalisierungen nähmen in den sozialen Medien ihren Anfang, es sei daher erforderlich, diejenigen zu erreichen, die noch keine gefestigten radikalen Einstellungen aufweisen. Dies müsse zunehmend auch über das Internet gelingen. Wachsame und geschultes Personal von Deradikalisierungs- und Beratungsorganisationen sei hier gefragt, wirksame Angebote zu entwickeln, die sich auf junge Menschen in den sozialen Medien konzentrierten.



Bildquelle: Mansour privat

Seit Jahren setzt sich Herr Mansour für Demokratieförderung und Gleichberechtigung ein und engagiert sich gegen Antisemitismus und islamistische Radikalisierungen. Sowohl seine Publikationen also auch sein Engagement im Rahmen der von ihm gegründeten *MIND-Prevention* finden vielfache Beachtung ([Link zu Mind Prevention von Ahmad Mansour](#)).

Dabei wird deutlich: Das Freund-Feind-Denken führt nicht nur in Nahost in eine Sackgasse der Diplomatie und Kommunikation. Auch für hiesige Debatten scheint eine differenzierte Betrachtungsweise der Gesamtproblematik überaus wichtig zu sein:

Weder gibt es *die* Palästinenser\*innen, noch sind alle Muslim\*innen gegen den Staat Israel. Die meisten jüdischen Menschen haben keine israelische Staatsangehörigkeit, Antisemitismus ist nicht nur in der muslimischen Welt verbreitet, und auch antimuslimische Feindbilder haben Konjunktur. Manche ultraorthodoxen Jüdinnen und Juden, die schon immer in der Diaspora gelebt haben, betrachten Israel zudem gar nicht als ihre originäre Heimat und die antizionistische Bewegung wendet sich explizit gegen den Staat Israel. Es ist komplex!

Zwischen Jordan und Mittelmeer ist ein System entstanden, das seinen Bewohner\*innen in Abhängigkeit vom Wohnort, ihrer Staatsbürgerschaft sowie ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten ethnisch-religiösen Gruppen bestimmte Rechte zu- bzw. aberkennt. Ein System, das von außen kaum zu beeinflussen oder in Gänze zu durchschauen ist.

Einseitige Meinungsäußerungen, vereinfachte Schuldzuweisungen und kollektive Verurteilungen ganzer Bevölkerungsgruppen verbieten sich daher. Diese Meinungsäußerungen nicht unkommentiert stehen zu lassen, ist die Verantwortung von uns allen.

Dazu Mansour: *„Wir dürfen die Konflikte dieser Welt nicht den Radikalen überlassen! Es braucht immer auch differenzierte Gegennarrative, die in der Lage sind, Propaganda etwas entgegenzusetzen.“*

Zum Ende der Veranstaltung ein Teilnehmer: *„Vielen Dank an Herrn Mansour und das ITK, dass dieses wertvolle Angebot der politischen Bildung dazu beiträgt, den Kolleginnen und Kollegen gesellschaftlich hoch aktuelle Ereignisse näherzubringen, um sich so eine fundierte eigene Meinung bilden zu können.“*

Auch wir danken Ahmad Mansour und der MIND-Prevention GmbH, die das von der Hertie-Stiftung geförderte Projekt „Stark gegen Antisemitismus“ durchführt, für die Möglichkeit, als Polizei Hamburg in einen fachlich fundierten Dialog zum Nahostkonflikt einzusteigen. Zusätzlich zu den beiden Aktuellen Stunden konnten wir weitere Dienstunterrichten zum Thema für die Landesbereitschaftspolizei und weitere interessierte Kolleg\*innen anbieten, so dass insgesamt rund 400 Polizeibedienstete erreicht werden konnten.

## Die Aktuelle Stunde zum Truppenabzug aus Afghanistan



Bildquelle: Pixabay

In Afghanistan ist fast die Hälfte der Bevölkerung jünger als 15 Jahre alt. Insgesamt leben dort rund 35 Millionen Menschen. Weil in Afghanistan seit 1978 Krieg herrscht, haben die meisten ihr Land noch nie in Friedenszeiten erlebt. Fast alle Menschen sind Muslime. Die überwiegende Mehrheit gehört den Paschtunen an, viele zählen sich aber auch zu den Tadschiken, Usbeken, Turkmenen oder Hazara. Die Afghanen sprechen verschiedene Sprachen, nicht alle Menschen beherrschen eine der beiden Landessprachen Dari oder Paschtu. Rund drei Viertel aller Frauen sind Analphabetinnen, und die Hälfte der Männer sind Analphabeten.

Afghanistan ist doppelt so groß wie Deutschland, Gebirgsketten trennen die einzelnen Täler voneinander. Das Gebiet ist insgesamt unübersichtlich und nicht leicht zugänglich. Afghanistan war immer schon umkämpft, weil es geostrategisch für viele Länder interessant war und nach wie vor ist.

Nach mehr als 20 Jahren internationaler militärischer Intervention steht Afghanistan heute vor einem gesellschaftlichen Scherbenhaufen. Nur wenige Tage nach Abzug der ausländischen militärischen Kräfte eroberten die Taliban nahezu alle Provinzen inklusive der Hauptstadt Kabul. Die örtlichen Sicherheitskräfte leisteten kaum Widerstand. Die Regierung Afghanistans hatte bereits Tage zuvor das Land verlassen, um sich selbst in Sicherheit zu bringen. Auf dem Flughafen spielten sich dramatische Szenen ab. Es war zu sehen, wie Menschen das Rollfeld stürmten, um sich Zugang zu Evakuierungsmaschinen des US-Militärs zu verschaffen. Einige schafften es auf die Tragflächen der Maschine und stürzten aus großer Höhe ab.

Obgleich die Taliban international als gemäßigter und moderater wahrgenommen werden, als dies noch Mitte der 1990er Jahre der Fall war, fürchten zivile Hilfsorganisationen, aber auch

Regierungsvertreter\*innen des politischen Westens, dass sich die Bedingungen insbesondere für Frauen und Kinder in den nächsten Wochen massiv verschlechtern könnten. Auch für die sogenannten Ortskräfte, die in den letzten Jahren mit dem ausländischen Militär, mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Entwicklungsdiensten zusammengearbeitet haben, ist die Lage lebensgefährlich.

Am 25. August haben wir im Rahmen der Aktuellen Stunde mit Peter Röllig, Oberstleutnant im Generalstab und Chef des Stabes der Luftlandebrigade 1 der Bundeswehr ([Link zur Luftlandebrigade 1](#)) zur aktuellen Sicherheitssituation in Afghanistan gesprochen. Wie hat sich die Zusammenarbeit mit örtlichen Sicherheitskräften genau dargestellt? Welche besonderen Herausforderungen waren mit dem Einsatz verbunden, etwa im Hinblick auf die Bevölkerungsstruktur, die Infrastruktur und die geografische Lage? War es naiv zu glauben, die örtlichen Sicherheitskräfte würden nach Abzug des ausländischen Militärs die Macht und Ordnung im Land aufrechterhalten können?

Eindrucksvoll schildert Röllig eine Szene, die insbesondere aus interkultureller Perspektive vielen Zuhörer\*innen im Gedächtnis geblieben sein dürfte: Ausländische Sicherheitskräfte hatten in den letzten Monaten an zentraler Stelle einer Ortschaft einen Brunnen ausgehoben, um den Frauen, die täglich mehrere Kilometer für frisches Trinkwasser zurücklegen mussten, ihr Dasein zu erleichtern. Mehrfach wurde der Brunnen wieder zerstört und zugeschüttet. Alle vermuteten dahinter die Taliban, doch es sollte sich herausstellen, dass die Frauen selbst für die Zerstörungen verantwortlich waren. Denn der Fußmarsch zum entlegenen Trinkwasserreservoir war die einzige Gelegenheit, gemeinsam mit anderen Frauen ohne männliche Begleitung Zeit zu verbringen, sich austauschen und sich schließlich auch ungestört zu waschen.

Frau Mehria Ashuftah, Rechtsanwältin sowie Mitglied und insbesondere Mitbegründerin der Refugee Law Clinic #KnowYourRights, Hamburg ([Link zur Refugee Law Clinic Know your Rights](#)), engagiert sich schon lange in verschiedenen Organisationen für Diskriminierungsfreiheit und Diversität. Frau Ashuftah, gebürtige Afghanin, stand uns mit ihrer Expertise zu patriarchalen Gesellschaftsstrukturen Afghanistans zur Verfügung und hat insbesondere die Rechte der Frauen nach unserem Verständnis den Rechten der Frauen, wie sie in der von den Taliban anvisierten Scharia vorgesehen sind, gegenübergestellt. Womit müssen Frauen und Kinder, die unter den Taliban weiterleben müssen, jetzt rechnen? Welche unmittelbaren Gefahren drohen vielen Familien? Und welche Lehren haben wir in Hamburg, wo bundesweit am meisten Menschen aus Afghanistan leben, aus 2015 bei der Aufnahme und Integration von Geflüchteten gezogen? Frau Ashuftah machte unmissverständlich deutlich, dass ein liberaler Umgang der Taliban mit den in Afghanistan beheimateten Frauen lediglich ein frommer Wunsch ist. Insbesondere politisch aktiven Frauen, Lehrerinnen, Richterinnen und Journalistinnen, die in den letzten zwanzig Jahren ausgebildet wurden und in Afghanistan tätig waren, werden um ihre Freiheit und ihr Leben fürchten müssen.

Martin Gerner, freier ARD- und Deutschlandfunkkorrespondent, kennt vor allem auch mediale und zivilgesellschaftliche Perspektiven auf Afghanistan. Sein Dokumentarfilm „Generation Kunduz. Der Krieg der Anderen“ wurde vielfach international ausgezeichnet ([Link zum Filmgespräch Generation Kunduz](#)). Wir sprachen mit Martin Gerner und fragen uns: War alles umsonst? Und ist nach dem Krieg vor dem Krieg? Welche Momente des Scheiterns liegen insbesondere in der hastigen Evakuierung des Botschaftspersonals und deutscher Staatsangehörigen? Welche geostrategischen Lösungen sind nun überhaupt noch denkbar?



Gegenwärtig gelten alle Bemühungen der Aufbauhilfe für Militär und Polizei in Afghanistan als gescheitert. Viele ehemalige Mitglieder von Polizei und Militär sind inzwischen zu den Taliban übergelaufen. Die Lage in Afghanistan wird auch mit der Lage in Europa zwischen Mittelalter und Neuzeit verglichen. Die Vereinten Nationen listen Afghanistan im *Human Development Index* als ein Land mit „geringer menschlicher Entwicklung“ auf Platz 169 von 189 Plätzen. Deutschland liegt auf Platz 6. Seit Langem gilt Afghanistan als eines der gefährlichsten Kriegsländer der Welt. Wie es in Afghanistan langfristig weitergehen wird, ist nicht absehbar.

## Die Aktuelle Stunde zur Türkei: Vom Osmanischen Reich zur neuen Großmacht?!



Bildquelle: Pixabay

Am 2. September haben wir ebenfalls im Rahmen der Aktuellen Stunde eine knapp drei stündige Veranstaltung zur Türkei durchgeführt. Die Fachvorträge wurden gehalten von Dr. Günter Seufert, Türkei-Experte bei der Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) in Berlin ([Link zur Stiftung Wissenschaft und Politik](#)), Ismail Küpeli, Politikwissenschaftler und Doktorand an der Universität zu Köln ([Link zu Ismail Küpeli](#)) sowie von Gita Ekberg, Journalistin in Hamburg mit den Schwerpunkten Innere Sicherheit und Justiz.

Das Osmanische Reich war eines der größten und langlebigsten Reiche der Welt. In der Zeit vom 13. bis 20. Jahrhundert beherrschten die Osmanen große Gebiete im mittleren Osten, in Südosteuropa und Nordafrika. Die Religion der Untertanen war das wichtigste Kriterium für die Unterteilung des Reichs in Konfessionsgemeinschaften (Milletts), die nach der osmanischen Rechtsordnung von ihrer jeweiligen Religionsführung verwaltet wurden. Der Zusammenbruch des Osmanischen Reichs führte zu einer neuen Aufteilung des ehemaligen osmanischen Territoriums und zu großen Fluchtströmungen im gesamten Gebiet des Balkans und Anatoliens. Viele neue Nationalstaaten, wie die Türkei, entstanden, und die Grenzen der benachbarten



Länder wurden festgelegt. Im Rahmen eines Verwestlichungs- und Modernisierungsprozesses, der schon Ende des 19. Jahrhunderts innerhalb des Osmanischen Reichs angefangen hatte, sollte die neue Republik entsprechend dem westlichen Ideal eines Nationalstaates aufgebaut und als moderner und laizistischer Rechtsstaat regiert werden. Die neue Republik wurde, trotz mehrerer Militärputsche und Phasen der Instabilität, als ein verlässlicher und wichtiger Partner des Westens betrachtet.

Die Türkei ist seit 1952 NATO-Mitglied und verfügt über das zweitgrößte Militärkontingent innerhalb des Militärbündnisses nach den USA. Ihr Einfluss in den turksprachigen Regionen Zentralasiens, aber auch in Afrika und Südosteuropa wächst. Auch wirtschaftlich gehört die Türkei weltweit schon seit längerem zu den 20 stärksten Volkswirtschaften.

Seit einigen Jahren, insbesondere unter der seit 2001 währenden Präsidentschaft von Tayyip Erdogan und der Regierung der Partei für Gerechtigkeit und Entwicklung (AKP), herrscht im politischen und öffentlichen Diskurs des Landes eine nostalgische Verklärung des Osmanischen Reiches. Internationale Verträge und Nationalgrenzen werden zum ersten Mal nach Ende des ersten Weltkriegs in Frage gestellt. Das Land befindet sich in Dauerkonflikten mit mehreren seiner Nachbarländer.

Die heutige Türkei beansprucht für sich die Rolle einer eigenständigen Regionalmacht, die weltweit die Interessen der muslimischen Welt vom Kaukasus bis Nordafrika gegen die Interessen der Westmächte vertritt. Aus dieser Perspektive lässt sich die Einmischung der türkischen Regierung im Krieg zwischen Aserbaidschan und Armenien, die militärische Invasion in Syrien und später in Libyen, aber auch der Streit über Grenzziehung und Erdgas im östlichen Mittelmeer zwischen Griechenland, Italien, Israel, Ägypten und Zypern verstehen.

In Deutschland leben knapp drei Millionen Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, darunter auch Anhänger Erdogans. Sicherheitskreise warnen vor den Gefahren der politischen Agitation des türkischen Präsidenten in Deutschland. Diese könne zur Emotionalisierung und Aufhetzung junger Muslim\*innen führen. Die deutsche Presse hat bereits mehrfach über die politische Instrumentalisierung islamischer Organisationen in Deutschland berichtet, die als Sprachrohr der Politik Erdogans in Deutschland dienen.

Welchen Hintergrund hat das türkische Großmachtstreben? Haben die Bestrebungen Auswirkungen auf die NATO und die Europäische Union oder gar auf Deutschland? Welche Rolle nimmt die Türkei im Konflikt mit Griechenland ein?

Diesen und weiteren Fragen sind wir im Rahmen der Veranstaltung nachgegangen. Wir danken den Referent\*innen für ihre Expertise und die aufschlussreichen Diskussionen im Anschluss an ihre Vorträge.

# HORIZONTE

ITK – Mit der Welt im Dialog

## Perspektiven auf Polizei und Gesellschaft

Anders als in dem Format der Aktuellen Stunde kommen wir in diesem Veranstaltungsformat in unregelmäßigen Abständen mit interessanten Vertreter\*innen etwa aus Politik, Wissenschaft, Medien, Stiftungen und zivilgesellschaftlichen Institutionen zusammen, um gesellschaftspolitische Phänomene und Debatten aufzugreifen, die seit einigen Wochen oder Monaten den öffentlichen Diskurs bestimmen. Dabei gehen die Themen in der Regel nicht auf ein konkretes Ereignis zurück, sondern betreffen unsere Gesellschaft als Ganzes und fordern uns heraus, eigene Positionen zu entwickeln und sich in Gegenpositionen hineinversetzen zu können. Das Veranstaltungsformat richtet sich an alle Polizeibediensteten, die ausdrücklich aufgefordert sind, sich an der Diskussion zu beteiligen, Themenwünsche einzubringen und Vorschläge für Referent\*innen zu unterbreiten oder sich selbst als Referent\*in zur Verfügung zu stellen. Ziel der Veranstaltungen ist es unter anderem, einen Teil zur politischen (Meinungs-)Bildung beizutragen und aktuelle gesellschaftspolitische Diskussionen in ihrem Facettenreichtum zu beleuchten, um so im Sinne einer ausgewogenen Debattenkultur Extrempositionen die Schärfe zu nehmen und Zwischentöne (wieder) hörbar zu machen.

Gerne öffnen wir dieses Format auch für Themenschwerpunkte anderer Fachdienststellen, ebenso sind Absolvent\*innen der Akademie herzlich eingeladen, interessante Abschlussarbeiten zu präsentieren und mit weiteren Expert\*innen auch anderer akademischer Einrichtungen in die Diskussion einzusteigen.

### Verschwörungserzählungen

Den Auftakt in diesem Veranstaltungsformat haben wir am 30. September zum Thema Verschwörungserzählungen unternommen. Spätestens mit Beginn der Coronapandemie sind Verschwörungserzählungen als Phänomen unserer Zeit allgemein bekannt. *Fake News* gepaart mit der Verunsicherung, selbst zu erkranken und infolge der Pandemie in Existenznot zu geraten, machen vielen Menschen Angst.



Bildquelle: Pixabay

Diese Angst ist häufig der Motor für Verschwörungserzählungen und die Anfälligkeit der Menschen, an alternative Informationen zu glauben. Obgleich Anhänger\*innen von Verschwörungserzählungen oftmals skurril, verschoben oder harmlos daherkommen, bergen sie ein

enormes Risiko für Radikalisierungen, Rassismus und Antisemitismus. Einen vorläufigen traurigen Höhepunkt fand diese Entwicklung mit dem Mord an Alexander W. in Idar-Oberstein, der von einem Anhänger aus dem Querdenker-Milieu brutal ermordet wurde.



Quelle: A. Antonio Stiftung

Die Amadeu Antonio Stiftung ([Link zur Webseite der Amadeu Antonio Stiftung](#)) führt Alexander W. als mögliches 214. Todesopfer rechter Gewalt. Seit 1998 engagiert sich die Stiftung mit Projekten gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus. Sie steht unter der Schirmherrschaft von Wolfgang Thierse.

Welche Ursachen haben Verschwörungserzählungen, woran erkennt man sie, und welche wirksamen Gegenargumente gibt es, um ihnen zu begegnen? Worin besteht der Unterschied zwischen angemessener Gesellschaftskritik und einer Verschwörungserzählung? Wie kommt es, dass hochgebildete Menschen, auch Wissenschaftler\*innen, plötzlich nicht mehr an die Wissenschaft glauben? Wer hat ein gesellschaftliches Interesse an Verschwörungserzählungen, und ist diese Frage selbst schon eine Verschwörung? Wie kann ich sicher sein, dass Verschwörungstheorien nicht doch einen wahren Kern haben? Wie können gesamtgesellschaftliche Deeskalations- und Kommunikationsstrategien aussehen, und welchen Beitrag kann die Polizei hier leisten?

Wir haben mit dem Experten Benjamin Winkler von der Amadeu Antonio Stiftung gesprochen. Winkler ist Soziologe und Systemischer Berater. Seit 2011 arbeitet er in der Politischen Bildung, unter anderem für das „Netzwerk für Demokratie und Courage“.

Im zweiten Teil haben wir gemeinsam mit Jens „Rocky“ Mollenhauer, Leiter des Jugendschutzes Mitte I und II sowie Bergedorf Fallbeispiele aus der Polizeipraxis beleuchtet, in denen ein kompetenter Umgang mit Anhänger\*innen von Verschwörungstheorien erforderlich war. Rocky ist auch stellvertretender Leiter und Gründungsmitglied des Kommunikationsteams der Polizei Hamburg. Seit 30 Jahren unterrichtet er in Schulen zum Thema Gewaltprävention und engagiert sich im Bundesnetzwerk „Zivilcourage“ ([Link zum Bundesnetzwerk Zivilcourage](#)).

Die Kernelemente eines Verschwörungsgedankens sind, laut Winkler, die folgenden drei:

1. Nichts geschieht durch Zufall.
2. Nichts ist, wie es scheint.
3. Alles ist miteinander verbunden.

Dabei sind Verschwörungserzählungen häufig sehr ähnlich aufgebaut. Sie haben ein Ereignis von zumindest nationaler Tragweite zum Anlass, sozusagen als Initialzündung. Sie richten sich gegen eine Gruppe von Menschen, die vermeintlich die Macht haben, zum Beispiel Regierungsmitglieder, sehr häufig aber auch Jüdinnen und Juden. Ihnen wird unterstellt, einen geheimen Plan zu verfolgen. Argumentiert wird nicht mit Beweisen, sondern mit der fortwährenden Betonung von Ungereimtheiten. Anhänger\*innen von Verschwörungserzählungen konstruieren darüber hinaus eine Gruppe von Betroffenen, zum Beispiel das Volk im Allgemeinen, das in die Irre geführt oder dem Schaden zugefügt werden soll. Sie halten sich zudem selbst für wissend und geben vor, komplexe Zusammenhänge zu durchschauen, während alle anderen sogenannte Schläfschafe sind, die an der Nase herumgeführt werden. Dieser elitäre Wahr-

heitsgedanke der kleinen Gruppe steht im Gegensatz zur Wahrheit, die in den offiziellen Medien und der allgemeinen Öffentlichkeit vertreten wird. Auch, weil die vermeintlich eigentliche Wahrheit einen elitären Beigeschmack hat, da sie nur wenigen Wissenden vorbehalten ist, erhalten Verschwörungserzählungen Zulauf. In Zeiten der Verunsicherung können Verschwörungserzählungen ihren Anhänger\*innen Sinn stiften, wodurch sie sich selbst legitimieren. In dem Moment des Übertritts zu einer Verschwörungserzählung entfalten diese eine manipulative Kraft, weil das eigene Denken nur noch im Rahmen der Ungereimtheiten stattfindet und korrigierende Gedanken nicht mehr zugelassen werden. Trotz dieser Ungereimtheiten von Verschwörungserzählungen reduzieren sie die Komplexität von Problemen und kompensieren das Gefühl eines Kontrollverlustes.

Die anhaltende Coronapandemie bietet hervorragenden Nährboden für die Verbreitung von Verschwörungserzählungen. Deshalb werden im Folgenden einige Kommunikationsempfehlungen für Menschen aufgeführt, die mit Anhänger\*innen von Verschwörungserzählungen zu tun haben:

1. Aktives Zuhören, nachfragen, wirklich verstehen wollen, hinterfragen, Hilfe anbieten;
2. Aussagen und Behauptungen wertschätzend dekonstruieren und gemeinsame Recherchen vornehmen (Faktencheck!);
3. Quellenarbeit betreiben und gemeinsam der Frage nachgehen, wer welchen Nutzen durch die Verbreitung von bestimmten (Falsch-)Informationen hat;
4. nicht konfrontativ an die Sache herangehen;
5. persönliche und emotionale Nähe zum Gegenüber nutzen, um in einen Austausch auf Augenhöhe zu kommen;
6. gemeinsam erörtern, für welches grundlegende Problem die jeweilige Verschwörungserzählung eine Antwort zu liefern scheint;
7. aufzeigen, dass die meisten Verschwörungserzählungen nicht mit den allgemeinen Menschenrechten vereinbar sind, weil sie andere Menschen abwerten;
8. klar auf menschenfeindliche Äußerungen hinweisen und diese nicht unkommentiert stehen lassen.

Die Coronapandemie wird uns noch eine Weile beschäftigen. Gegenwärtig ist von einer Radikalisierung vieler Anhänger\*innen von Verschwörungserzählungen zu lesen. Auch in Hamburg haben die Proteste gegen die Coronamaßnahmen immer wieder starken Zulauf erfahren. Für die Polizei ergeben sich daraus große Herausforderungen. Wir werden das Thema aus diesem Grund auch im kommenden Jahr weiterbehandeln und danken an dieser Stelle zunächst Benjamin Winkler und Jens Mollenhauer, dass sie uns für die Veranstaltung zur Verfügung gestanden haben.

## Starke Frauen und das Patriarchat

Obwohl die Frauenbewegung viele politische und rechtliche Erfolge erzielen konnte, werden Frauen weltweit auch heutzutage noch ungleich behandelt, unterdrückt und benachteiligt, natürlich in ganz unterschiedlichem Ausmaß. Die Ursachen hierfür liegen im Patriarchat, einer Ideologie der Überlegenheit der Männer, die tief in der Menschheitsgeschichte verwurzelt ist und unser Zusammenleben immer noch stark beeinflusst.



Bildquelle: Pixabay

Obwohl Frauen in den meisten Industriegesellschaften den Männern formal gleichgestellt sind, sind sie immer noch in vielen gesellschaftlichen Bereichen unterrepräsentiert. Laut einer Studie der UN aus dem Jahr 2020 haben weltweit neun von zehn Menschen Vorurteile gegenüber Frauen und somit auch ein Großteil der Frauen ihrem eigenen Geschlecht gegenüber ([Link zur UN-Studie](#)).

Frauen halten sich selbst für weniger leistungsstark, für schwächer und für unterlegen. Solche tiefverwurzelten Annahmen basieren oft auf überholten und falschen Theorien der Biologie, veralteten Traditionen und falsch interpretierten Religionsgeboten. Sie sind es, die patriarchale Strukturen in der Gesellschaft am Leben erhalten. In diesen Strukturen wird die Herrschaft der Männer über die Frauen als naturgegebenes Konstrukt und somit als normal angenommen. Gewalt und sexuelle Belästigung gegen Frauen werden oft als berechtigt dargestellt, weil Frauen angeblich mit bestimmten Verhaltensweisen zu Übergriffen durch Männer beigetragen haben.

Die Unterdrückung der Frau wird oft auch mit dem Islam oder kultureller Rückständigkeit verbunden. Doch handelt es sich tatsächlich lediglich um ein religiöses bzw. kulturelles Problem? Oder lassen sich auch systemimmanente Strukturen erkennen, die patriarchales Denken und Handeln am Leben erhalten? Weshalb hat sich das Patriarchat noch nicht überlebt, und was können wir als Gesellschaft tun, um einer Geschlechterhierarchie vorzubeugen?

Am 7. Dezember haben wir diese Themen mit vier Expert\*innen diskutiert. Frau Dr. Necla Kelek ist eine deutsch-türkische Sozialwissenschaftlerin, Publizistin und Frauenrechtlerin. Sie gilt als Expertin für Migrationssoziologie und islamisch geprägte Parallelgesellschaften in Deutschland. Ihr Engagement und ihre Forschung gelten vor allem dem Kampf gegen die Unterdrückung von Frauen und Mädchen, aber auch von Jungen in traditionalistischen islamischen Familien.

Christophe Maaß wurde 2018 vom Polizeipräsidenten zum hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Polizei Hamburg bestellt. Seine Handlungsfelder sind u.a. die Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanzen insbesondere von Frauen in Führungsfunktionen. Außerdem setzt sich Maaß für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Maria Niemeier ist Polizistin und arbeitet für das Landeskriminalamt 165, zuständig für Ausländerdelikte. Maria Niemeier ist im Jahr 2014 zum Islam konvertiert. Im Jahr 2018 hat sie ihr Abitur an der Hamburger Abendschule erlangt und schließlich in 2020 ihr Studium im Bereich Sprachen, Kulturen und Geschichte des Vorderen Orients mit dem Schwerpunkt Islamwissenschaften aufgenommen. Frau Niemeier als Frau, Polizistin und Muslimin hat aus dieser biografischen Mehrperspektivität zum Diskussionsthema mit aufschlussreichen Einblicken beigetragen.

Hülya Yildiz ist seit April 2021 Fachkoordinatorin im Bereich Bildung und Ansprechpartnerin der Alevitischen Koordinierungsstelle. Sie richtet ihr Engagement auf das Empowerment junger migrantischer Menschen und ist in vielfältigen Bildungskontexten in den Bereichen Migration, Deutsch als Fremdsprache, Interkulturalität und Sozialkunde aktiv.



Aus den Beiträgen der Referent\*innen sowie der aktiven Beteiligung aller Teilnehmenden der Hamburger Polizei und anderen Landespolizeien ist die Multidimensionalität des Diskussions-themas gut herausgearbeitet worden. Frauen unterschiedlicher Kulturen, Religionen und sozi-aler Klassen erfahren auch heute noch Diskriminierungen in vielen Lebensbereichen, weil sie Frauen sind. Die aktive Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Stereotypen, die den weibli-chen Körper betreffen, ist der einzige Weg in Richtung Gleichberechtigung. Patriarchale Struk-turen verstecken sich oft hinter sozialen, kulturellen und politischen Besonderheiten, die als Rechtfertigung dazu dienen, die ungleiche Behandlung von Frauen in unterschiedlichen ge-sellschaftlichen Bereichen aufrechtzuhalten.

## Grundlagen diversitätssensibler Polizeiarbeit

Die neu konzipierte Fortbildungsreihe „Grundlagen diversitätssensibler Polizeiarbeit“ wird di-gital angeboten und bietet einen ersten thematischen Einstieg in diversitätssensibles und dis-kriminierungsfreies Denken und Handeln in polizeilichen Kontexten. Dabei orientiert sich die Schwerpunktsetzung der einzelnen Module an den seit einigen Jahren zu beobachtenden ge-samtgesellschaftlichen Entwicklungen und Diskussionen.

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene lassen sich eine Vielzahl an Maßnahmen fest-stellen, die allesamt der demokratischen Stärkung unserer Gesellschaft dienen. Hierzu zählt etwa die Inkraftsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die Etablierung von Integrationsbeauftragten in Ländern und Kommunen, die Umsetzung der Aktivitäten der Charta der Vielfalt, die Evaluation institutioneller Antidiskriminierungsstrategien usw. Im Fokus stehen dabei nicht mehr ausschließlich einzelne Minderheiten, wie beispielsweise Behinderte, Menschen, die sich der Personengruppe der LSBTIQ\* zugehörig fühlen, Geflüchtete oder Menschen mit Migrationsbiografie, sondern der bewusste und wertschätzende Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt insgesamt.

### *Modul I: Interkulturelle Kompetenzen*

In diesem Modul werden die wichtigsten Grundlagen zu interkulturellen Kompetenzen vermit-telt. Der Schwerpunkt liegt auf Selbstreflexion, Empathie, Ambiguitätstoleranz und Gelassen-heit. Dabei werden kurze, interaktive Sequenzen eingebaut, die die Teilnehmenden animieren, über ihre eigene kulturelle Identität nachzudenken. Inhaltlich wird Bezug genommen auf ver-schiedene Kulturen und gesellschaftliche Diversität.

### *Modul II: Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch*

Im Kontext von Personenbeschreibungen spielt eine diskriminierungsfreie Sprache eine große Rolle. Die Teilnehmenden lernen im zweiten Modul, welche Bezeichnungen insbesondere von ethnischen Minderheiten heutzutage korrekt sind und warum. Dabei wird auch auf gesell-schaftliche und sprachliche Veränderungen Bezug genommen. In diesem Modul wird mit vie-len Beispielen gearbeitet, die den sprachlichen Wandlungsprozess illustrieren.

### *Modul III: Vorurteile & Stereotypen*

In diesem Modul wird das Thema Vorurteile thematisiert. Denkschubladen können zwar helfen, die Umwelt zu ordnen, wenn aber Menschen in die falsche Schublade sortiert werden, ist dies immer auch mit Diskriminierungen verbunden. Daher werden in diesem Modul Übungen an-geboten, mit denen die eigene gesellschaftliche Position reflektiert werden kann, um für eigene und gesellschaftlich verbreitete Vorurteile zu sensibilisieren.

#### *Modul IV: Diskriminierungen*

In diesem Modul werden Kenntnisse über verschiedene Formen der Diskriminierung vermittelt. Anhand von Beispielen werden Diskriminierungen dabei abgegrenzt von Mobbing und Beleidigungen. Außerdem werden die unterschiedlichen Wirkungsweisen diskriminierender Äußerungen und Handlungen aus Opferperspektive beleuchtet. Einen Ausblick auf vertiefende Module geben die Begriffe strukturelle Diskriminierung und Intersektionalität.

#### *Modul V: Rassistische Diskriminierung*

In diesem Modul werden rassistische Diskriminierungen behandelt. Dabei wird einführend auch ein Blick auf die Entstehungsgeschichte des Rassismus und die sogenannte Rassenlehre geworfen. Während vor einigen Jahren nur expliziter Rassismus als solcher bezeichnet wurde, setzt die Einordnung rassistischer Denk- und Handlungsweisen heutzutage wesentlich früher an. Durch interaktive Sequenzen und zahlreiche Beispiele wird für diesen Themenkomplex sensibilisiert.

#### *Modul VI: Personenkontrollen*

In diesem Modul wird das Thema Racial Profiling aufgegriffen. Personenkontrollen sind ein wichtiges Instrumentarium der Polizei, allerdings sieht sich die Polizei seit einigen Jahren vermehrt dem Vorwurf ausgesetzt, Personenkontrollen nach bestimmten äußerlichen Persönlichkeitsmerkmalen durchzuführen. Dieses Bild kann das Vertrauen in die Polizei gefährden. Das Modul befasst sich daher mit Bildern des „Fremden“ in der Polizei und in der Gesellschaft sowie mit der Alltagsrealität der Polizei und den damit verbundenen Einflussfaktoren auf Kontrollsituationen.

Insgesamt haben rund 130 Kolleg\*innen die Fortbildungen besucht. Aufgrund verschiedentscher Rückmeldungen werden zukünftig weitere Module mit gesellschaftlicher Relevanz die Grundlagenreihe vervollständigen.

### Rassismus & Racial Profiling – Reflexionen

Mit Übernahme der Leitung des Instituts für transkulturelle Kompetenz waren es vor allem zwei Botschaften, die an das ITK adressiert wurden: *„Fassen Sie das Rassismusthema bloß nicht an!“* Und: *„Fassen Sie endlich das Rassismusthema an!“*

Die Kommunikation über Rassismus im Kontext von Polizeiarbeit ist in einer kommunikativen Sackgasse. Auf der einen Seite stehen diejenigen, die täglich ihren Dienst tun und dabei keine wesentlichen Unterschiede zwischen Menschen verschiedener Herkunft machen. Und auf der anderen Seite diejenigen, die seit Jahr und Tag die Polizei damit konfrontieren, strukturell rassistisch zu sein.

In diversen Gesprächen mit Kolleg\*innen hat sich gezeigt, dass kein gemeinsames Begriffsverständnis und keine gemeinsame Vorstellung davon bestehen, was genau eigentlich rassistisch ist und schon gar nicht, was struktureller Rassismus ist und wie sich dieser von institutionellem Rassismus unterscheidet. Unter strukturellem Rassismus in der Polizei verstehen die meisten Kolleg\*innen, mit denen wir uns in unseren Fortbildungen ausgetauscht haben, polizeiinterne Machenschaften und Absprachen ganzer Dienstgruppen, die sich gegen Menschen

anderer Hautfarbe oder gegen Menschen nicht-deutscher Herkunft richten. Struktureller Rassismus wird gleichgesetzt mit rechten Netzwerken, mit Nazis, Glatzen, Baseballschlägern und sogenannten fremdenfeindlichen Einstellungen, die sukzessive und schon seit Jahren in den Apparat Polizei hineinwirken und von vielen Kolleg\*innen gedeckt werden. Genau dies ist mit strukturellem Rassismus jedoch nicht gemeint.

Es ist nicht weiter verwunderlich, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema schwierig ist, nicht nur für die Polizei. Denn die gesellschaftliche Debatte zum Thema ist in den letzten Jahren regelrecht explodiert. Es erfordert fortwährende Beschäftigung damit, um inhaltlich „ein Bein auf die Erde zu kriegen“. Dies ist neben den Herausforderungen des Berufsalltags kaum zu leisten. Außerdem ist die Anklagebank kein gemütliches Plätzchen, um sich selbstkritisch mit diesem sperrigen Thema auseinanderzusetzen.

Für Menschen, die wirklich verstehen wollen, worum es bei der Debatte um (strukturellen) Rassismus geht, gibt es letztlich zwei Möglichkeiten. Die eine Möglichkeit ergibt sich über unsere Trainings und Workshops, die darauf ausgerichtet sind, bestimmte Lernerfahrungen zu machen, die mit einem sehr nachhaltigen Erkenntnisgewinn verknüpft sind. Die andere Möglichkeit ergibt sich über eine verschriftlichte Darstellung und weitgehende Vereinfachung der komplexen Zusammenhänge, was im Folgenden unternommen wird. Die Darstellung kommt jedoch nicht ohne die Kategorien Schwarz und *weiß* aus.<sup>1</sup> Sie triggert womöglich auch diejenigen, die für sich in Anspruch nehmen, nicht rassistisch zu sein. Der wichtigste Hinweis ist daher, dass sich die folgenden Ausführungen gerade nicht auf einzelne Individuen beziehen, sondern auf die grundsätzliche Organisation unserer Gesellschaft.

Es gibt viele verschiedene Formen von Rassismus. Rassismus kann sich zum Beispiel gegen Jüdinnen und Juden richten, dann sprechen wir von Antisemitismus, er kann sich gegen Sinti und Roma richten (Antiziganismus), gegen muslimische Menschen (Anti-muslimischer Rassismus) oder auch gegen Schwarze (Anti-Schwarzer-Rassismus). Rassismus basiert auf einem grundlegenden Prinzip, nämlich auf einer angenommenen unterschiedlichen Wertigkeit von Menschen etwa aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder ihrer Herkunft. Menschen werden als mehr oder weniger wert klassifiziert, wenn sie Schwarz oder *weiß*, jüdisch oder nicht jüdisch, muslimisch oder nicht-muslimisch sind und so weiter. Dies sagt zunächst überhaupt nichts darüber aus, wie jede\*r Einzelne zu den oben aufgeführten Gruppen steht.

Die Rassentheorie, die im späten 18. Jahrhundert den Rassebegriff als naturwissenschaftliche Kategorie einführte, ging davon aus, dass die Natur unterschiedliche Menschenrassen hervorgebracht hatte, die anhand unterschiedlicher Hautfarben hierarchisiert wurden. An der Spitze der Hierarchie standen *weiße* Menschen. *Weiße* Menschen galten als leistungsstark, klug und fortschrittlich, alle anderen Menschen galten in unterschiedlichen Abstufungen als wild, unzivilisiert und dumm. Inzwischen ist längst widerlegt, dass es unterschiedliche Menschenrassen gibt, das Erbgut aller Menschen dieser Erde ist im Wesentlichen gleich. Die Einteilung in wertvollere und weniger wertvolle Menschen rechtfertigt aber seit jeher die ungleiche Behandlung von Menschen. Soweit zur historischen Ideologie.

---

<sup>1</sup> Schwarz wird im Kontext der Bezeichnung Schwarzer Menschen groß geschrieben, weil es sich nicht um die Farbe schwarz handelt, sondern sich in dieser Bezeichnung die gemeinsamen Rassismuserfahrungen ausdrücken. Wenn von *weißen* Menschen gesprochen wird, so wird *weiß* klein und kursiv geschrieben, weil auch hier nicht die Farbe gemeint ist, sondern die soziale Gruppe.

Heutzutage hat sich der Rassebegriff von dieser ursprünglichen Einteilung in Menschen unterschiedlicher Wertigkeit verschoben. Nicht allein die Hautfarbe ist entscheidend, sondern auch die Herkunft, die Religion, der sogenannte kulturelle Hintergrund oder die Zugehörigkeit zu ethnischen Gruppen. Anders als in der Rassentheorie angelegt, kann *Rasse* heutzutage durch Ethnie, Kultur oder Religion ersetzt werden. Was gleichgeblieben ist, ist die Zusammenfassung von Menschen aufgrund äußerer Merkmale zu Gruppen – wir sprechen dann von *den* Juden, *den* Muslimen oder *den* Schwarzen und so weiter. Diesen Prozess nennt man Homogenisierung, individuelle Unterschiede innerhalb der Gruppen verschwinden. Diesen Prozess kennen wir in der Polizei sehr gut, auch wir werden als Gruppe zusammengefasst und in der Gesamtheit als rassistisch bewertet.

Hinzu kommt noch die Hierarchisierung, d.h. die Menschengruppen werden in eine Rangfolge gebracht, und ihnen werden unterschiedliche Wertigkeiten zugeschrieben. So haben Menschen aus Osteuropa oder Sinti und Roma einen anderen Ruf als zum Beispiel Schwarze, Geflüchtete im Allgemeinen oder türkische Menschen der dritten Generation. Das Prinzip ist aber wichtig: Wir haben Bilder von Menschengruppen im Kopf und bewerten diese unterschiedlich gut oder schlecht.

Da sich Rassismus nicht allein auf die Hautfarbe oder Herkunft bezieht, ist es den bisherigen Ausführungen zufolge auch rassistisch, wenn z.B. jüdische Menschen diskriminiert werden, obwohl sie *weiß* sind oder muslimische Menschen, obwohl sie Deutsche sind.

Unter individuellem Rassismus versteht man bewusst abwertende Einstellungen gegenüber Menschen anderer Ethnien, Nationalitäten, Religionen oder Hautfarben. Es gibt Menschen, die sich zum Beispiel offen antimuslimisch äußern, manchmal nur beiläufig oder als Scherz getarnt, manchmal gepaart mit Wut und Hass. Diese Form von Rassismus findet auf der persönlichen Ebene statt und ist an ein menschenfeindliches Weltbild geknüpft. Menschen, die so denken und handeln, werden am rechten Rand verortet und als Rassist\*innen bezeichnet. Diese Verhaltensweisen bleiben nicht im Verborgenen, sie sind für andere Menschen, nicht nur für die Betroffenen, sichtbar.

Der sogenannte strukturelle Rassismus ist weniger sichtbar. Er entsteht durch die Organisation der Gesellschaft, in der einzelne Gruppen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt sind, während andere Vorteile haben. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, wer welche Berufe ausübt, wer politische Entscheidungen trifft, wer welchen Bildungsabschluss hat, wer in Führungsverantwortung ist, wer in den Parlamenten sitzt, wer Möglichkeiten zu gesellschaftlicher Teilhabe hat und vor allem, wer nicht. Denn diese Möglichkeiten sind in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. In unserer Gesellschaft haben sich Strukturen etabliert, die einzelne Gruppen privilegieren und andere benachteiligen. Das hat vor allem damit zu tun, dass in den entscheidenden Funktionen Menschen sitzen, die selbst privilegiert sind. Diese wiederum fördern vor allem diejenigen Menschen, die ebenfalls privilegiert sind und zwar nicht, weil sie sich bewusst gegen unterprivilegierte Menschen richten, sondern weil Menschen gerne diejenigen Menschen fördern, die ihnen ähnlich sind.

Einige Beispiele für grundlegende Ungleichheiten in unserer Gesellschaft:

- Kinder mit Migrationshintergrund werden schlechter benotet;
- Kinder mit Migrationshintergrund erhalten bei gleicher Qualifikation seltener eine Gymnasialempfehlung;
- auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt haben Menschen mit nicht deutsch klingendem Namen schlechtere Chancen;
- in der Medienberichterstattung werden Menschen aus nicht-westlichen Ländern häufig als arm, kriminell oder hilfsbedürftig dargestellt;
- in der Medizin wird Schwarzen Menschen zugetraut, starke Schmerzen besser auszuhalten als *weiße* Menschen, sie erhalten seltener Schmerzmittel (z.B. bei Geburten);
- Strafen fallen für Menschen mit nicht deutschem Namen härter aus;
- Menschen bringen eher etwas zur Anzeige, wenn es sich bei den Täter\*innen um Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund handelt;
- nicht-*weiße* Menschen werden häufiger von der Polizei kontrolliert als *weiße*.

Um Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung erkennen und bestimmte Strukturen beeinflussen zu können, müssen wir uns mit unserer eigenen gesellschaftlichen Position auseinandersetzen. Denn das, was in der Auseinandersetzung mit dem Thema als Privileg der *weißen* Mehrheitsbevölkerung bezeichnet wird, wird von *Weiß*en gar nicht als Privileg, sondern als Selbstverständlichkeit wahrgenommen.

Wann habe ich mich als *weißer* Mensch schon einmal mit meiner Hautfarbe auseinandergesetzt? Vermutlich noch nie, und zwar nicht, weil ich nicht möchte, sondern weil ich nicht muss. Schwarze Menschen und *People of Color* müssen sich mit ihrer Hautfarbe auseinandersetzen. Sie müssen sich jeweils fragen, welche Rolle ihre Hautfarbe oder Herkunft gespielt hat, wenn sie z.B. auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt den Auswahlprozess nicht für sich entscheiden konnten.

Die sogenannte *Weiß*seinsforschung (*Critical Whiteness*) befasst sich mit den Privilegien der *weißen* Mehrheitsgesellschaft. Es wird der Fokus weg von den Betroffenen auf die *weiße* Bevölkerung gerichtet. Dabei soll ein Bewusstsein dafür erzeugt werden, dass die Nachteile der einen Gruppe gleichzeitig Vorteile für die andere Gruppe hervorbringen. Oft werden diese Vorteile (*White Privileges*) von *weißen* Menschen gar nicht als solche wahrgenommen. Denn natürlich erfahren auch *weiße* Menschen Benachteiligungen und Diskriminierungen in ihrem Alltag. Das Grundprivileg besteht aber darin, dass das *Weiß*sein angenehm unsichtbar macht. *Weiß*e müssen sich nie als *Weiß*e Gedanken gemacht, sondern immer nur als die Person, die sie sind.

Zusammengefasst kann man sagen, dass unsere Gesellschaft rassistisch ist, ohne dass einzelne Personen dafür Rassist\*innen sein müssen. Wenn von strukturellem Rassismus die Rede ist, dann ist damit in jedem Fall kein individuelles Problem gemeint.

Wir können diesen Strukturen nur entgegenwirken, wenn wir uns bewusst mit diesen Ungleichbehandlungen auseinandersetzen. Als Organisation oder Institution kann ich mich zum Beispiel fragen, ob der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, die in Führungspositionen sind, dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im gesamten Personalkörper entspricht. Und wie sieht es mit migrantischen Frauen aus? Wie viele migrantische Frauen gehören zum Personal, und wie hoch ist ihr Anteil in der Führung? Dieser empirische Befund zeigt



uns womöglich, dass wir vielleicht die Potenziale migrantischer Frauen bisher nicht ausreichend in den Blick genommen haben könnten.

Wir sind froh, dass wir am ITK in den letzten Wochen und Monaten mit Miriam Caballero und Dr. Miltiadis Zerpoulis zwei kompetente Menschen gefunden haben, die in Form von Vorträgen, Workshops, interaktiven Trainings und kleinen Impulsreferaten diesen Themenkomplex handhabbar machen!

## Fact Sheets

In unserer neu konzipierten Reihe *Praxis & Wissen* fassen wir in sogenannten Fact Sheets schriftlich die wesentlichen Informationen zu bestimmten Themen, Fragestellungen oder zu aktuellen Ereignissen zusammen und versehen diese mit weiterführenden Literaturempfehlungen. Die Fact Sheets sind für den internen Gebrauch der Polizei Hamburg bestimmt, um sich mit wissenschaftlich fundierten, aber zugleich gut verständlichen Informationen zu einem ausgewählten Thema zu beschäftigen. In der Reihe sind bisher die folgenden Ausgaben erschienen:

- 01: Das Neutralitätsgesetz
- 02: Kriminalität & Migration
- 03: Der Nahostkonflikt
- 04: Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch
- 05: Privilegien-Selbsttest
- 06: Aufenthaltspapiere
- 07: Die Kriegsgeschichte Afghanistans
- 08: Die Türkei
- 09: Der Internationale Tag der Toleranz
- 10: Die Charta der Vielfalt
- 11: *Diversity*
- 12: Der African Christian Council Hamburg

In allen nicht-naturwissenschaftlichen Disziplinen sind Gesetze und Regeln Verhandlungssache, das heißt, sie sind Ergebnis von Aushandlungsprozessen, sie sind menschengemacht und somit auch veränderbar. Alles, was an Regeln und Gesetzen Bestand hat, könnte somit auch anders sein. Es gibt keine Naturgesetzmäßigkeit, die uns zwingt, dass wir die Dinge so regeln, wie wir sie regeln. Dass das Zusammenleben auf der Welt auch anders geregelt werden könnte, als es tatsächlich geregelt wird, wird insbesondere in den Sozialwissenschaften deutlich, denn diese Disziplin beschäftigt sich unter anderem mit Fragen des Zusammenlebens einer Gesellschaft, mit Normen und Werten, mit Staats- und Regierungsformen, mit unterschiedlichen sozialen Gruppen einer Gesellschaft und natürlich auch mit dem spezifischen Verhältnis von Zivilgesellschaft und Polizei. Denn auch die Rolle der Polizei in einer Gesellschaft ist auf viele verschiedene Weisen vorstellbar. So übernehmen Sicherheitsbehörden in vielen autoritär geführten Ländern dieser Welt *de facto* die Regierungsarbeit. Die Gewaltenteilung der Bundesrepublik ist kein Naturgesetz, sondern ein hohes Gut, denn sie schützt unsere Verfassung.

In den Fact Sheets greifen wir aktuelle Fragestellungen auf und stellen einen ersten wissenschaftlich fundierten, aber allgemein verständlichen Zugang zu bestimmten Themen bereit.

Dabei geht es uns zum einen darum, die gegenwärtige öffentliche Debatte zu einem spezifischen Diskussionsgegenstand nachzuzeichnen, um die verschiedenen Positionen kennenzulernen. Zum anderen geht es uns aber auch darum, mit Hilfe der Fact Sheets einen Beitrag zu leisten, um die eigene politische Urteilsfähigkeit zu schulen.

Von *politischer* Urteilsfähigkeit sprechen wir insofern, als das Wort *Politik* aus dem Griechischen kommt und im weitesten Sinne alles das meint, was sich auf die Stadt, den Staat, eine Gemeinde oder die Bürger\*innen bezieht. Dieses Begriffsverständnis grenzt sich vor allem von dem Begriff des Privaten ab – als *privat* ist demzufolge alles das zu verstehen, was sich eben nicht auf die Gemeinschaft, eine Stadt, eine Gemeinde oder einen Staat bezieht, sondern Privatsache ist.

Da Polizeiarbeit unmittelbar auf das Zusammenleben einer Gesellschaft ausgerichtet ist, ist die Polizei eine politische Institution. Der Begriff des Politischen wird jedoch häufig mit parteipolitisch verwechselt. Das ist ein Irrtum. Die Polizei ist eine politische Institution, weil ihr Handeln nicht dem Privaten, sondern der öffentlichen Sicherheit und Ordnung gilt und weil natürlich bestimmte politische Entscheidungen Auswirkungen auf das Polizeihandeln haben, z.B. die Frage, welche Orte wir als Gefahrenorte kennzeichnen, welche Ressourcen in die Bekämpfung der öffentlich wahrnehmbaren Drogenkriminalität investiert werden usw. Diesen Entscheidungen hat sich die Polizei neutral gegenüber zu verhalten.

Diese Neutralität bedeutet nun wiederum nicht, dass nicht dennoch die Kolleg\*innen zu den verschiedenen Themen eine eigene Haltung entwickeln können und sollen. Und genau hierfür dienen unsere Fact Sheets. Wie stehen wir zu den Dingen? Könnten Entscheidungen auch anders getroffen werden und warum werden Entscheidungen getroffen, wie sie getroffen werden? Politische Urteilsfähigkeit ist demnach weit mehr als eine persönliche Meinung. Es kommt auf logische, konsistente und letztlich klug geführte Argumente an. Die Grundlage jeder Argumentationskette ist Wissen. Ein erstes Angebot in diese Richtung machen unsere Fact Sheets.

## Säule II: Externe Netzwerkarbeit

Am 25. Mai 2020 kam es in Minneapolis (USA) bei einem Polizeieinsatz durch einen *weißen* Polizisten zum Tod des Schwarzen George Floyd.

Dieser Vorfall wurde gefilmt und erreichte über die sozialen Medien in kürzester Zeit weltweite Aufmerksamkeit. Die internationale Bewegung *Black Lives Matter* (BLM) zog auch hierzulande große Aufmerksamkeit auf sich. Kernziel der Bewegung ist es bis heute, auf Rassismus gegen Schwarze und *People of Color* aufmerksam zu machen.

Anfang Juni 2020 kam es, initiiert durch afrodeutsche Initiativen, auch in Hamburg zu mehreren Demonstrationen. Die Zahl der Teilnehmenden lag laut Polizeiangaben teilweise bei rund 14.000 Personen. Der große Zulauf überraschte selbst die Veranstaltenden. Der Tenor der Demonstrierenden richtete sich mehr oder weniger einstimmig gegen Rassismus und Polizeigewalt. Weltweit waren die Proteste sehr emotionsgeladen.



Bildquelle Pixabay

Die Vereinten Nationen haben für die Jahre 2015 bis 2024 die Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft ausgerufen. Dahinter steht das Ziel, Menschen afrikanischer Herkunft besonders zu fördern und Ausgrenzungen entgegenzuwirken. Im Jahr 2021 hat es für das ITK verschiedene Anlässe gegeben, sich mit Schwarzen Menschen in Hamburg näher zu befassen.

## Runder Tisch in Sachen Philipp Oprong Spenner

Am 22. November 2020 wurde der Schwarze Lehrer Philip Oprong Spenner im Rahmen eines Polizeieinsatzes in den Räumen seiner Schule in Langenhorn von Polizeibeamt\*innen kontrolliert, nachdem eine Schülerin ihn als „*schwarz maskierten Einbrecher*“ der Polizei gemeldet hatte. Einige Wochen später erfuhr die Tagespresse von dem Geschehen. Der Vorfall reihte sich in die emotionsgeladene Debatte ein. Es stand der Vorwurf im Raum, die Polizei habe Herrn Spenner nur kontrolliert, weil er Schwarz sei. Insbesondere die sogenannte *Black Community Coalition for Justice & Self-Defense* verbreitete diesen Vorfall und positionierte sich stellvertretend als Sprachrohr für Schwarze Menschen in Hamburg gegen Rassismus und Polizeigewalt.

In diesem Zusammenhang wurde das ITK gebeten, einen Runden Tisch zu organisieren, der am 17.2.2021 unter Beteiligung der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Polizei, der Dienststelle Beschwerdemanagement und Disziplinarangelegenheiten, dem Akademieleiter Herrn Model, Vertreter\*innen der *Black Community Coalition for Justice & Self-Defense* sowie Herrn Spenner stattfand. Innensenator Andy Grote sowie Polizeipräsident Ralf Martin Meyer waren mittelbar eingebunden. Mit Blick in die Zukunft wurde verabredet, dass Herr Spenner möglichst seine Perspektive etwa im Rahmen des Ethikseminars an der Hochschule oder in gesonderten Lehrveranstaltungen zur Verfügung stellen würde. Dass es dazu bisher nicht gekommen ist, ist vor allem auf die Coronapandemie zurückzuführen. In jedem Fall steht das ITK seither in gutem Kontakt zu Herrn Spenner.

## Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer-Rassismus (AG ASR)

Ebenfalls im Februar 2021 trat die AG ASR an die Öffentlichkeit. Auf Einladung von Innensenator Grote formulierte die AG ASR Kernforderungen mit Blick auf rassismuskritische Arbeitsweisen und Praktiken, die sich auch auf die Polizei bezogen. Hierzu zählten eine unabhängige Beschwerdestelle, die nicht der Innenbehörde unterstellt ist, eine Kennzeichnungspflicht für alle Polizeibeamt\*innen sowie rassismuskritische Schulungskonzepte für Polizeibedienstete. Das ITK hat an der damaligen Pressekonferenz teilgenommen. Außerdem stehen wir mit den verschiedenen Verfasser\*innen im Dialog. Der vollständige Forderungskatalog kann hier eingesehen werden: [Link zum Forderungskatalog](#).

## Zum Sprachgebrauch: Black Community

Am 10. April 2021 wurden zwei Schwarze Jugendliche im Nachlauf einer Demonstration zum Thema „Rassistische Polizeigewalt“ an der St. Pauli Hafentreppe im Rahmen eines Polizeieinsatzes kontrolliert. Im weiteren Verlauf der Geschehnisse ging auch dieser Sachverhalt viral und veranlasste die Polizei Hamburg zu Stellungnahmen. In allen bisher angeführten Sachverhalten entwickelte sich im Sprachgebrauch der zusammenfassende Ausdruck *Black Community*, wenn von Schwarzen Menschen die Rede war. Alle Proteste der *Black-Lives-Matter-Bewegung* sowie die Geschehnisse rund um das Einsatzgeschehen Spenner wurden entweder von Seiten der Polizei Hamburg der sogenannten Black Community zugeordnet oder von der *Black Community Coalition for Justice & Self-Defense* medial genutzt.

In den folgenden Monaten sind wir am ITK daher der Frage nachgegangen, welcher Zusammenhang zwischen der *Black Community Coalition for Justice & Self-Defense* und anderen Schwarzen Menschen in Hamburg bestand und ob es gerechtfertigt ist, von *der* Black Community zu sprechen, wenn Schwarze Menschen gemeint sind.

In Hamburg leben rund 50.000 Schwarze. Die meisten von ihnen haben die deutsche Staatsbürgerschaft. Nicht alle Schwarzen haben Bezüge zu Afrika. Viele Menschen leben hier in dritter oder vierter Generation, oder sie kommen aus der Karibik, aus Südamerika oder aus irgendeinem anderen Land dieser Erde.

Afrika ist ein Kontinent mit 54 Ländern. 49 Länder liegen südlich der Sahara, auch als Subsahara-Afrika bezeichnet. Dort leben rund 920 Millionen Menschen. Nur die Länder Marokko, Algerien, Tunesien, Libyen und Ägypten sowie das besetzte Territorium Westsahara gehören zum nördlichen arabischsprachigen Afrika. Subsahara-Afrika gehört zu den ärmsten Gebieten der Welt.

In Hamburg leben rund 35.000 Menschen aus Subsahara-Afrika. Die größte Gruppe mit rund 15.500 Menschen kommt aus Ghana, gefolgt von rund 4.000 Menschen aus Nigeria. Die meisten Menschen aus Ländern südlich der Sahara sprechen neben ihrer jeweiligen Landessprache entweder noch Englisch oder Französisch.

Insbesondere Großstädte gelten als Magnete für Menschen aus aller Welt, weil dort noch am ehesten mit Wohnraum und Arbeit zu rechnen ist. Durch den Hafen nimmt Hamburg im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten eine Sonderrolle ein.

Wenn im Sprachgebrauch von der sogenannten *Black Community* die Rede ist, so ist es wichtig auseinanderzuhalten, ob damit Schwarze Menschen im Allgemeinen gemeint sind oder sich auf die politisch organisierte Gruppierung, die *Black Community Coalition for Justice & Self-Defense* bezogen wird. Diese relativ kleine Organisation handelt nicht im Namen aller Schwarzen in Hamburg, sondern bündelt sämtliche rassistische (Verdachts-)Fälle gegen Schwarze auf ihrer Internetseite ([Link zur Webseite](#)) und mobilisiert auch auf den Kanälen Instagram und Facebook gegen rassistische Polizeigewalt.

Die Recherchen zu Schwarzen Menschen in Hamburg brachten ein sehr differenziertes Bild hervor, der größte Teil der in Hamburg lebenden Schwarzen ist nicht Teil der kritischen Masse,



die sich öffentlich gegen Polizeigewalt organisiert, im Gegenteil. Wir werden diese Erkenntnisse nutzen können, um zukünftig auf diejenigen Bevölkerungsgruppen gezielt zuzugehen, mit denen ein konstruktiver Austausch möglich ist.

## Zur Zusammenarbeit mit migrantischen Communities



Bildquelle: Polizei Hamburg - ITK

Das ITK hat ein originäres Interesse an der Zusammenarbeit mit migrantischen Communities, weil viele Beratungsangebote der Polizei in den Communities nicht bekannt sind und weil manche Bevölkerungsgruppen kein vertrauensvolles Verhältnis zur Polizei haben und sich somit bei konkreten Sachverhalten nicht selbstverständlich an die Polizei wenden würden.

In Hamburg gibt es rund 400 formal gegründete Vereine oder Initiativen, die von Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund ins Leben gerufen wurden und von Seiten der Sozialbehörde als Migrantenselbstorganisationen (MSO) geführt werden. Weiterhin haben unsere Recherchen zutage gefördert, dass es in Hamburg rund 60 verschiedene formal gegründete Vereine oder Initiativen gibt, die von Schwarzen Menschen ins Leben gerufen wurden. Allerdings ist diese Zahl recht kurzlebig, viele neue Initiativen gründen sich, etliche ältere lassen sich zwar noch ausfindig machen, sind aber nicht mehr aktiv. Die meisten Vereine oder Initiativen entstehen deshalb, weil sich Menschen aus bestimmten Ländern, mit bestimmten kulturellen Gemeinsamkeiten oder mit gemeinsamen Erfahrungen gegenseitig ehrenamtlich unterstützen. Migrantische Selbstorganisationen übernehmen hier eine wichtige Säule in der Zivilgesellschaft und können eine Brücke zu behördlichen Institutionen wie Schulen oder Polizei schlagen.

Unter den Vereinen finden sich von daher solche, die sich um Jugendliche kümmern und zum Beispiel Nachhilfeangebote bereithalten oder solche, die sich um Ältere kümmern. Aber auch etliche spirituelle und kirchliche Organisationen sind vertreten. Dabei liegen die Mitgliederzahlen der einzelnen Kleinstgemeinden zwischen zehn und 50 Mitgliedern.

Auch Anhänger\*innen von Pfingstgemeinden befinden sich darunter, etwa Baptisten, Mennoniten und Methodisten. Das Feld ist recht unübersichtlich.

In den allermeisten Pfingstgemeinden haben die obersten Geistlichen kein theologisches Studium absolviert. Sie wurden von ihrer Gemeinde beauftragt oder haben sich selbst beauftragt, die Gemeinde zu führen und erwarten von ihren Gemeindemitgliedern oft eine charismatische Frömmigkeit. Es wird wahlweise die Berufsbezeichnung Pastor oder Bischof verwendet. Einige Geistliche haben eine Ausbildung an einer Bibelschule im Rahmen eines theologischen Seminars absolviert, allerdings gelten hier keine einheitlichen Standards.

Dass viele Schwarze Anhänger\*innen von Pfingstgemeinden sind, liegt an der kulturellen Verbundenheit zu den jeweiligen Herkunftsländern. Insbesondere in Afrika haben sich als Ergebnis aus der Kolonialzeit sehr viele Glaubensrichtungen entwickelt, die sich von den Großreligionen der Kolonialfürsten absetzen sollten.

Die Pfingstbewegung gilt als die Strömung, die derzeit am stärksten wächst. Die meisten Pfingstgemeinden sind eingetragene Vereine und unterliegen damit nicht den Kontrollmechanismen der Kirchen. Entsprechend sind sie hinsichtlich ihrer Finanzierung auf Spenden angewiesen.

## African Christian Council Hamburg e.V.

Am 19. Juni haben wir in Kooperation mit der Einstellungsstelle der Polizei Hamburg ([Link zur Einstellungsstelle](#)) eine gemeinsame Online-Infoveranstaltung mit dem African Christian Council durchgeführt, in der wir über die Möglichkeiten informiert haben, eine Ausbildung oder ein Studium bei der Polizei aufzunehmen.

Dieses Meeting fand schließlich auch eine Fortsetzung in Präsenz, nämlich in der Kirchengemeinde Borgfelde.

In der Hamburger Polizei arbeiten Kolleg\*innen aus rund 80 verschiedenen Nationen. Nicht erst seit Beginn der Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ ([Link zur Dachkampagne](#)) bemüht sich die Hamburger Polizei Jahr für Jahr darum, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst zu gewinnen. Und: Nein, es ist nicht erforderlich, die deutsche Staatsbürgerschaft zu haben, um bei der Polizei anfangen zu können.

Wenn Polizeien für Menschen mit Migrationshintergrund attraktiv sind, vergrößert sich der Pool an potenziellen Arbeitnehmer\*innen. Außerdem steigt durch eine diverse Polizei die Akzeptanz von Polizeiarbeit in der Bevölkerung. Vielfältige Belegschaften reagieren auf Veränderungen flexibler und kreativer. Insbesondere in einer diversen Stadtgesellschaft ist eine vielfältig aufgestellte Polizei daher besonders wichtig.

Der African Christian Council Hamburg e.V. ([Internetlink zur Webseite des African Christian Council e.V.](#)) ist der Dachverband für über 60 Hamburger Gemeinden mit afrikanischem Ursprung. Der Dachverband ist interkonfessionell und multikulturell aufgestellt und eine ungebundene Migrationskirche. In den verschiedenen Gemeinden sind etwa Mitglieder mit methodistischem, presbyterianischem oder katholischem Hintergrund. Die meisten Gemeinden sind ursprünglich christlich und beziehen sich auf die Bibel. Viele dieser Gemeinden sind mit der Pfingstbewegung verwandt.



Bildquelle: Polizei Hamburg - AK02

Der African Christian Council Hamburg e.V. ([Internetlink zur Webseite des African Christian Council e.V.](#)) ist der Dachverband für über 60 Hamburger Gemeinden mit afrikanischem Ursprung. Der Dachverband ist interkonfessionell und multikulturell aufgestellt und eine ungebundene Migrationskirche. In den verschiedenen Gemeinden sind etwa Mitglieder mit methodistischem, presbyterianischem oder katholischem Hintergrund. Die meisten Gemeinden sind ursprünglich christlich und beziehen sich auf die Bibel. Viele dieser Gemeinden sind mit der Pfingstbewegung verwandt. Der African Christian Council Hamburg e.V. ist jedoch ein Dachverband, der sich mit seinen Angeboten an alle Menschen mit afrikanischen Wurzeln in Hamburg richtet. Er ist Teil der ökumenischen Körperschaften in Hamburg und wird sowohl vom Kirchenkreis Ost als auch der Nordkirche finanziell unterstützt. Kernanliegen der Dachgemeinde ist es, Menschen mit biografischen Bezügen zu Afrika, die in Hamburg leben, sowie afrikanische Gemeinden in Hamburg zu unterstützen.



Auf der Webseite der Dachgemeinde heißt es:

*„Wir unterstützen dort, wo Eltern an sich zweifeln, und helfen dabei, dass Eltern in ihre Elternrolle zurückfinden. Wir glauben daran, dass es für Gesetzesbrecher einen Weg zurück gibt und dass diese Menschen sogar als glaubwürdige Persönlichkeiten in die Gemeinschaft zurückkehren können. Auch Drogenabhängige können im Glauben und in Gospels einen Ausweg aus der Abhängigkeit finden. Ebenso wird Gott niedergeschlagenen und depressiven Kindern helfen.“*

Ziele des African Christian Council Hamburg e.V.:

- Förderung der Integration von Menschen mit afrikanischen Wurzeln in Hamburg;
- Unterstützung der Belange von afrikanischen Menschen in Hamburg und Sichtbarmachung ihrer Belange;
- Kontaktvermittlung zwischen sozialen Hilfseinrichtungen in Hamburg und Menschen mit afrikanischen Wurzeln;
- Organisation von interkonfessionellen Gottesdiensten, Seminaren und Konferenzen;
- Unterstützungsangebote für die Jugend;
- Kooperation mit anderen gleichgesinnten deutschen Kirchen in Hamburg, etwa mit der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Hamburg (ACK);
- Vernetzung der verschiedenen afrikanischen Gemeinden in Hamburg.

Die meisten Teilnehmenden der Gottesdienste kommen aus Ghana. Viele der Gottesdienstbesucher\*innen leben schon seit mehreren Jahrzehnten in Hamburg.

An unserer Veranstaltung haben rund 50 Menschen teilgenommen, die viele Fragen hatten, z.B. ob Schwarze überhaupt zur Polizei können, welche verschiedenen Tätigkeiten es gibt und welche Einstellungs Voraussetzungen man mitbringen muss. Auch im Nachgang haben sich noch individuelle Beratungsbedarfe ergeben, denen wir gerne nachgekommen sind.

Unser Dank gilt vor allem Pastor Okeke, der die Türen seiner Kirche für uns geöffnet hat und natürlich der Einstellungsstelle, die sich auf dieses besondere Format eingelassen hat. Ganz besonders gefreut haben wir uns auch darüber, dass Polizeipräsident Ralf Martin Meyer sowie Akademieleiter Herr Model an der Veranstaltung teilgenommen haben.



Bildquelle: Polizei Hamburg - AK02



## Abschlussgedanken zur externen Netzwerkarbeit

Die Säule der externen Netzwerkarbeit hatte sich in den vergangenen Jahren vor allem auf migrantische Communities konzentriert. Auch Einzelpersonen verschiedener Religionsgemeinschaften sowie Aktive aus dem Bereich der Flüchtlingshilfe standen dem ITK nahe und haben in gemeinsamer Zusammenarbeit integrative Angebote erarbeitet, die sich vorwiegend an Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften gerichtet haben.

Für die Zukunft ist für uns am ITK wichtig, die externe Netzwerkarbeit auf alle zivilgesellschaftlichen, migrantischen, religiösen, behördlichen und institutionellen Kontakte auszuweiten. Dabei steht für uns im Vordergrund, sowohl die verschiedenen polizeiinternen Ansätze im Sinne demokratischer Polizeipraxis nach außen zu kommunizieren, als auch Anliegen aus der Zivilgesellschaft aufzunehmen und zum Beispiel im Rahmen der Quartiersentwicklung aus polizei-praktischer Sicht fortzuentwickeln.

## Säule III: Interne Netzwerkarbeit

In der internen Netzwerkarbeit geht es uns vor allem darum, diejenigen Kolleg\*innen der verschiedenen Dienststellen, die sich schon seit vielen Jahren im Sinne einer demokratischen Polizei engagieren, in die Arbeit des ITK einzubeziehen. Dies betrifft vor allem die Abteilung der Akademieentwicklung, das Institut für Führungskompetenz (IFK), die Einstellungsstelle der Polizei Hamburg, die Verantwortlichen des Ethikseminars an der Fachhochschule, die Zusammenarbeit mit der Politikfachschaft des ersten Laufbahnabschnittes, die Gleichstellungsbeauftragten, die Abteilung Beschwerdemanagement und Disziplinarangelegenheiten, die Fachdienststelle für die Personengruppe der LSBTIQ\*, die Polizeiseelsorger, den Polizeipsychologischen Dienst, die Kolleg\*innen des LKA, die sich mit gewaltzentrierten Ideologien befassen, die Vertrauensdozent\*innen, die Kommunikationstrainer\*innen sowie diejenigen Kolleg\*innen, die in der Polizei für Werteprozesse hauptverantwortlich sind. Die Perspektive über den eigenen originären Wirkungskreis hinaus hin zu verschiedenen Dienststellen, die in ähnlichen Themen unterwegs sind, bewirkt, dass sich konkrete Fragestellungen unter Einbeziehung vieler Expert\*innen viel nachhaltiger und umfänglicher betrachten lassen.

Unser Ziel für das Jahr 2022 ist es, diese Säule unserer Arbeit noch stärker auszubauen und insbesondere regelmäßige Formen des gegenseitigen Austauschs zu schaffen.

## Säule IV: Vollzugsunterstützung

In der Säule der Vollzugsunterstützung werden wir aktiv, wenn sich in der täglichen Polizeipraxis Fragestellungen mit inter- oder transkulturellem Bezug ergeben. Da hierbei allerdings auch polizeitaktische Informationen bedeutsam sind, können die jeweiligen Sachverhalte nicht im Detail dargestellt werden.

Dennoch zeigt sich, dass es sinnvoll ist, bestimmte Sachverhalte vernetzt anzugehen, etwa indem geeignete Anlaufstellen aus dem Sozialraum einbezogen werden oder der direkte Kontakt zu migrantischen Organisationen hergestellt wird. Diese können möglicherweise einen niedrigschwelligen Draht zu Menschen aufnehmen, die polizeilich in Erscheinung treten und ganz offensichtlich auf Unterstützung angewiesen sind.

Nicht alle Sachverhalte, in denen Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eine Rolle spielen, haben einen nennenswerten Kulturaspekt, für den wir am ITK zuständig wären. Menschen, die zu viel Alkohol trinken und ohne Obdach sind, haben in erster Linie ein Alkohol- und Unterbringungsproblem, ganz unabhängig davon, welchen kulturellen Hintergrund sie mitbringen.

Wir machen häufig die Erfahrung, dass sich Menschen, die aus Ländern nach Deutschland gekommen sind, in denen die Rolle der Polizei in erster Linie mit Willkür, Gewalt und Folter in Verbindung gebracht wird, nicht vorstellen können, dass staatliche Sicherheitsbehörden, offizielle Anlaufstellen und städtische Beratungsangebote gefahrlos in Anspruch genommen werden können. Viele Menschen befürchten, dass es sich auf ihren Aufenthaltsstatus negativ auswirken könnte, wenn sie hierzulande zu erkennen geben, sich in einer Problemlage zu befinden. Sich nicht aus eigener Kraft über Wasser halten und die eigene Familie versorgen zu können, kann zudem mit Scham verbunden sein, weshalb Hilfsbedarfe oft gar nicht erst kommuniziert werden.

Die Säule der Vollzugsunterstützung wird von uns lageabhängig bedient und ist naturgemäß wenig planbar. Allerdings hat sich in der Vergangenheit in verschiedenen Kontexten gezeigt, dass unser Zugang zu bestimmten Communities wertvoll ist, um Sachverhalte, in denen der kulturelle Hintergrund bedeutsam ist, bewerten zu können.

## Säule V: Wissenschaft & Forschung

Die Aufgaben des Instituts in diesem Bereich sind vielfältig. Auf der einen Seite handelt es sich um die Möglichkeit, eigene und bedarfsorientierte Forschung in Kooperation mit anderen Einrichtungen zu entwickeln. Auf der anderen Seite geht es um die wissenschaftliche Beratung und die Nutzung des wissenschaftlichen Wissens für die Polizei in den jeweiligen Säulen unseres Instituts. Wir stehen daher mit vielen bundesweiten wissenschaftlichen Einrichtungen im Kontakt und sind offen für verschiedene Kooperationsprojekte. Allerdings erfordern Wissenschaft und Forschung Personalressourcen, die wir im ersten Jahr der Neustrukturierung in dem Maße nicht hatten. Interessante Forschungsansätze, die sich für unser Institut eignen würden, wären etwa die folgenden:

- Welche Maßnahmen unterstützen ein nachhaltiges Verhältnis zu migrantischen Communities?
- Wie wird Fremdheit in der täglichen Polizeiarbeit verstanden?
- Wodurch werden soziale (öffentliche) Räume zu gefährlichen Orten? Und welche Auswirkungen hat diese Bezeichnung für das nachbarschaftliche Umfeld? Für wen ist die Bezeichnung sozialer Räume als gefährliche Orte relevant?
- Welche Erwartungen bestehen an das Institut für transkulturelle Kompetenz aus Sicht der Kolleg\*innen? Ergeben sich aus diesen Erwartungen Handlungskonsequenzen und wenn ja, welche?

## Kongress Netzwerk Demokratische Polizei in Hannover im September

Als die erste Einladung zum Kongress Netzwerk Demokratische Polizei im Sinne eines *Save-the-Date* im Frühsommer das ITK erreichte, lag eine organisatorische und strukturelle Neuaufgabe des Instituts gerade erst ein paar Monate zurück. Als Leiterin des Instituts hatte ich in der ersten Zeit meiner neuen Funktion mit einer großen Bandbreite an Bedarfen und Fragestellungen im Kontext von Transkulturalität und politischer Bildung aus den Reihen der Polizei zu tun. Die Freude war daher groß, als ein erster Blick auf das avisierte Tagungsprogramm klarstellte, dass Hamburg bundesweit in guter Gesellschaft ist, wenn es um Fragen demokratischer Resilienz, Antisemitismus, interkultureller Kompetenzen, *Diversity* und Rassismus geht. Die großen Fragen, die nicht nur im Kontext von Sicherheitsbehörden die gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Debatten bestimmen, haben in ihrer Bandbreite auch auf dem Kongress ihren Niederschlag gefunden. Hochkarätige Keynote-Speaker\*innen, attraktive Workshops, eloquente Redner\*innen, fundierte Wissenschaftler\*innen und ein sehr gutes Moderationsteam waren die entscheidenden Parameter für eine rundum gelungene Veranstaltung. Insbesondere in Sachen möglicher Vernetzung war der Kongress zudem ein Eldorado für weitergehende Projekte und gemeinsame Initiativen. Der Kongress war zugleich im selben Stil wie gute Seminare und Fortbildungen organisiert, die darauf ausgerichtet sind, die Ressourcen der Teilnehmenden zu aktivieren, Wissenszuwachs zu generieren und alle Beteiligten wertschätzend miteinander ins Gespräch zu bringen.

Die Polizei Hamburg steht nicht alleine vor den großen Herausforderungen unserer Zeit, wenn es darum geht, das Gute zu stärken, Demokratiekompetenzen zu fördern und Feinden der Demokratie entschieden entgegenzutreten – diese Kernbotschaft war die für mich wesentlichste des Kongresses! In einer Zeit, in der antisemitische Verschwörungsideologien um sich greifen, rassistische Anfeindungen zum Alltag gehören und der Hass im Internet zu vielen Opfern führt, in einer solchen Zeit braucht es die Polizei als Verteidigerin des Rechtsstaates und der Demokratie ganz besonders. Eine Polizei, bestehend aus wehrhaften Demokrat\*innen, die den Amtseid, das Grundgesetz und ihre Landesverfassung als unbedingt richtungsweisend verstehen und sich insbesondere um die Stärkung der Institution verdient machen. Weder kann es *die* eine Demokratie geben, noch können Demokratien als Naturgesetze verstanden werden. Sowohl unsere Gesellschaftsform als Demokratie als auch die Demokratie als Lebensform sind verhandelbar und deshalb auch so anfällig. Sie sind anfällig für Instrumentalisierungen und für Narrative, die mit eindeutigen Feindbildern arbeiten. Daher muss es immer wieder neu darum gehen, vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Herausforderungen unserer Zeit einen guten, also einen wertschätzenden, friedlichen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander zu finden. Einen Umgang, der keine Opfer produziert, sondern gesellschaftliche Minderheiten so gut als möglich mitdenkt. Denn letztlich ist es ganz einfach: Es gibt keine Alternative zur Demokratie!

Der Kongress hat gezeigt, dass bundesweit sehr viele Menschen diesen Weg gemeinsam beschreiten und sich für eine demokratische Polizei stark machen. Eine Polizei, die in dem Bewusstsein der genannten Herausforderung ihren Dienst tut. Hierfür brauchen Polizeien politischen Rückenwind, mehr Zeit in der Aus- und Fortbildung sowie insgesamt eine fehlerfreundliche Kultur, in der das eigene Handeln und Urteilen hinterfragt und reflektiert werden darf.

Ich bedanke mich bei allen Organisator\*innen im Namen des ITK für diese wirklich sehr gelungene Veranstaltung, die eine gute Möglichkeit der Vernetzung, eine Kraftquelle für den Umgang mit Widerständen und überhaupt eine tolle Gelegenheit war, in Zeiten niedriger Corona-Inzidenzen mit Gleichgesinnten „in Präsenz“ zusammenzukommen.

## Besondere Highlights und Kooperationsprojekte

Nicht alle Ereignisse und Arbeitsprozesse lassen sich in einem Fünf-Säulen-Modell verorten. Es zeichnet uns als Institut aus, dass wir zwischen den einzelnen Organisationseinheiten zu Hause sind und uns sowohl der Wissenschaft als auch der Polizeipraxis verpflichtet fühlen. Daher finden im Folgenden einige Projekte besondere Erwähnung, die aus dem Rahmen fallen.

### Amtshilfe bei der Feuerwehr Hamburg

Anfang November haben wir seitens des ITK ein dreistündiges Seminar zum Thema „Grenzüberschreitende Äußerungen in Dienstgruppen“ für Führungskräfte der Feuerwehr Hamburg durchgeführt. Der Kontakt kam über den Gleichstellungsbeauftragten der Feuerwehr, Herrn Theierl, zustande, der das ITK gerne im Rahmen einer Pilotveranstaltung für ein neues Führungsformat buchen wollte.

Der Workshop fand auf dem Feuerschiff an den Landungsbrücken statt.



Bildquelle: Pixabay

Diesseits des Disziplinar- und Strafrechts sind grenzüberschreitende Äußerungen einzelner Kolleg\*innen häufig gar nicht so leicht als solche zu erfassen. Dies liegt unter anderem daran, dass der Kontext sowie die spezifische Situation sehr stark mitentscheiden, wie einzelne Äußerungen zu bewerten sind.

So ist es beispielsweise ein Unterschied, ob ein Kollege seiner Kollegin auf dem Weg zum gemeinsamen Zirkeltraining zuruft, sie sähe so aus, als habe sie eine hervorragende Kondition, oder ob ein Mann einer ihm fremden Frau auf einer gemeinsamen Grillparty sagt,

dass sie bei ihrer Figur durchaus auch enge Kleider tragen könne. Hinzu kommt, dass jeder Mensch individuelle Grenzen hat. Was für den einen grenzüberschreitend ist, ist es für den anderen noch lange nicht.

Bei grenzüberschreitenden Äußerungen ist nicht so sehr die Absicht entscheidend, mit der eine Äußerung getätigt wird, sondern vielmehr die Wirkung, die sie erzielt. Grenzüberschreitende Äußerungen können beleidigend und verletzend sein, sich gegen bestimmte Menschengruppen (z.B. Geflüchtete, Schwarze, Homosexuelle) richten, andere Menschen bloßstellen oder auf wenige Merkmale (Hautfarbe, Körperfülle, sexuelle Orientierung) reduzieren. Sie sind in der Regel abwertend, auch, wenn sie als Kompliment gemeint waren, und sie überhöhen denjenigen, der die Äußerung tätigt.

Menschen, die sich durch bestimmte Äußerungen empfindlich getroffen fühlen, bekommen daher häufig zu hören: „Nun stell dich doch nicht so an“, oder: „Ich hab´ es doch nicht so

*gemeint*“, oder auch: „*Das war als Kompliment gemeint – heutzutage darf man ja wirklich gar nichts mehr sagen...!*“ Diese sogenannte Täter-Opfer-Umkehr bewirkt, dass Menschen, die sich durch bestimmte Äußerungen getroffen fühlen, zweimal überlegen, ob sie sich auch noch das Gespött derjenigen zumuten wollen, die sich darüber lustig machen, dass man über bestimmte Äußerungen nicht mehr einfach hinweggehen möchte – alles gar nicht so einfach!

Und in der Tat: Es ist heutzutage schwierig, den richtigen Ton zu treffen. Je selbstverständlicher Menschen mit verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen zu einer Gesellschaft dazugehören – etwa Frauen, migrantische Menschen, behinderte Menschen, Dicke, Dünne, religiöse Menschen, Geflüchtete und so weiter – desto mehr Berücksichtigung erfahren diese Menschen auch sprachlich. Das mag auf den ersten Blick anstrengend sein, auf den zweiten Blick ist diese Form der sprachlichen Berücksichtigung aber vor allem Ausdruck eines Selbstverständnisses für die Vielfalt in unserer Gesellschaft.

Dass es in Dienstgruppen auch mal rauer zugeht und sich ein spezifischer Jargon etabliert hat, der allgemein als akzeptiert gilt, schützt nicht davor, dass einzelne Äußerungen auch unter die Gürtellinie gehen können. Im Ergebnis können grenzüberschreitende Äußerungen, die von Vorgesetzten nicht aufgegriffen und entkräftet werden, den Dienstfrieden erheblich stören. Je länger grenzüberschreitender Sprachgebrauch unkommentiert bleibt, desto schwieriger wird es schließlich auch, ihm wirkungsvoll die Stirn zu bieten. Im Seminar haben wir uns daher mit fiktiven Äußerungen befasst und ausprobiert, welche Maßnahmen uns als Vorgesetzte zur Verfügung stehen, auf grenzüberschreitende Äußerungen zu reagieren.

Ein Beispiel:

Ein Kollege sagt (lachend) zu einem anderen: „*Mit so Dicken wie dir gehe ich nicht auf den Wagen.*“

Welche Möglichkeiten haben Sie als Vorgesetzter auf diese Äußerung zu reagieren, wenn sie davon Kenntnis erhalten?

- a. Ich empfehle dem Kollegen, abzunehmen.
- b. Ich gehe sofort dazwischen und stelle den Sprecher vor allen anderen zur Rede.
- c. Ich suche das Vier-Augen-Gespräch mit dem Sprecher.
- d. Ich ignoriere, was ich gehört habe.

Es ist nicht einfach, in einer solchen Situation angemessen zu reagieren und es gibt kein Schema F. Insbesondere auch deshalb nicht, weil wir nicht wissen, wie sich manche Äußerungen für diejenigen anfühlen, die betroffen sind. Denn viele Menschen sind durch und durch unempfindlich, andere wiederum nicht. Wir konnten daher herausarbeiten, dass es für Dienstgruppen vor allem darum gehen muss, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem sich jede und jeder an die Vorgesetzten wenden mag, wenn er oder sie sich durch bestimmte Äußerungen unwohl fühlt und zwar ohne Gefahr zu laufen, nicht ernstgenommen zu werden.

Im Kern des Seminars ging es schließlich auch darum, über den eigenen Führungsstil zu reflektieren und im Rahmen kollegialer Fallberatung zu schauen, mit welchen Werkzeugen andere Kollegen – Frauen waren nicht dabei – schwierige Gesprächssituationen meistern. Welche Erwartungen habe ich an mich selbst als Führungskraft? Welche Erwartungen haben andere an mich, und wie steht es um die Selbst- und Fremdwahrnehmung? Insbesondere in



dieser Reflexionsphase lag der Schlüssel. Denn gemeinsam wurde klar: Eine gute Führungskraft stärkt der Gruppe den Rücken, wird als Vorbild wahrgenommen, geht als gutes Beispiel voran und unterstützt Mitarbeitende in schwierigen Situationen. An eine gute Führungskraft wendet man sich, weil man ihr vertraut und weiß, dass man ernstgenommen wird.

Wir merken z.B. daran, dass Mitarbeitende gerne zur Arbeit kommen, selten krank sind, sich für den gemeinsamen Erfolg stark machen und Verantwortung übernehmen, dass das Betriebsklima gut ist. Dies trägt auch dazu bei, dass grenzüberschreitende, ja teilweise nur flapsig gemeinte Sprüche oder Witze auf Kosten anderer seltener sind und sich die Gruppendynamik-selbstregulativ auf Grenzüberschreitungen auswirkt.

Im Ernstfall ist es aber Aufgabe von Vorgesetzten, dem gewohnheitsmäßigen Sprachgebrauch Grenzen zu setzen, wenn sich einzelne Kolleg\*innen unwohl fühlen. Hier helfen Vier-Augen-Gespräche weiter, aber auch gemeinsame Leitbilder und Werte, auf die sich alle gleichermaßen berufen können.

Sowohl bei der Feuerwehr als auch bei der Polizei stehen Werte wie Verantwortung, Courage, Verlässlichkeit und Teamgeist hoch im Kurs. Ein Ergebnis des Workshops war daher, dass ein grenzüberschreitender Sprachgebrauch eigentlich gar nicht zu Feuerwehr und Polizei passt, auch dann nicht, wenn er lustig gemeint ist. Letztlich ist dieses Thema, wie so viele andere auch, ein Haltungsthema.

Doch woher kann ich eigentlich wissen, wo ich in Bezug auf meine eigene Haltung stehe? Vier Prüffragen können hier weiterhelfen:

- a. Bin ich heute meinen eigenen Ansprüchen an eine gute Führungskraft gerecht geworden?
- b. Hätte ich heute auf bestimmte Äußerungen reagieren müssen?
- c. Hätte ich heute auf bestimmte Äußerungen reagieren können?
- d. Habe ich heute (unbeabsichtigt) Betroffene von Diskriminierungen in Kauf genommen?

Das Wichtigste ist, dass wir fehlerfreundlich mit uns und anderen umgehen. Insbesondere bei Haltungsthemen geht es nicht darum, keine Fehler zu machen, sondern darum, keine Fehler machen zu wollen. Wenn das in der gemeinsamen Kommunikation deutlich wird, ist es auch leicht, Fehler zu verzeihen.

Das Seminar hat großen Spaß gemacht, insbesondere die Location war toll. Ich bedanke mich bei der Feuerwehr Hamburg und insbesondere bei der Funke 2.1 für das entgegengebrachte Vertrauen.

Abschließend ein O-Ton von Herrn Blust aus dem Projektteam:

*Sehr geehrte Frau Clasing, liebe Sonja, auch wir als Projektteam möchten noch einmal unseren herzlichen Dank auszusprechen. Der Workshop hat uns sehr beeindruckt und auch das Feedback der Teilnehmenden ist sehr positiv. Das Thema ist auch bei uns hochaktuell und der Mehrwert für die eigene Führungsarbeit wurde erkannt. Insbesondere die praktischen Beispiele aus dem Wachalltag und der Umgang*

als Führungskraft mit solchen Aussagen, die Entwicklung der eigenen Haltung und die dargestellten Kommunikationsregeln nehme ich für mich persönlich als sehr wichtige Bausteine der Führungsarbeit mit.

Ich hoffe sehr, dass diese Veranstaltung der Auftakt für eine langfristige Zusammenarbeit mit Ihnen und ihrem Institut war und wir auch künftig im Bereich Personalentwicklung und Gleichstellung mit Ihnen zusammenarbeiten können.

Freundliche Grüße

Johannes Blust für das Projektteam FUNKE 2.1



Bildquelle: Polizei Hamburg - ITK

## Integrationsgipfel

Im März fand der 13. Integrationsgipfel der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel statt, an dem das ITK als Vertretung für die Polizei Hamburg teilgenommen hat. Themen des Gipfels waren die Phasen 4 und 5 des Nationalen Aktionsplans Integration, weitere Informationen zum Aktionsplan gibt es hier ([Link zum Nationalen Aktionsplan Integration](#)). Das ITK wird in Phase 5 als Best Practice Beispiel angeführt ([Link zu Phase 5 des Nationalen Aktionsplans](#)). Die damalige Staatsministerin Frau Widmann-Mauz hielt zu Beginn ein Grußwort vor rund 120 TN aus Politik (J. Spahn, P. Altmeier, F. Giffey u.a.), Wirtschaft, Sport (Fritz Keller, DFB), Wissenschaft (Prof. Fereidooni), Kultur (Tyron Ricketts, Schauspieler) und nahm ausdrücklich und ausschließlich auf das ITK und die Polizei Hamburg Bezug. Sie stellte heraus, dass sie beeindruckt davon wäre, wie die Polizei Hamburg nach innen und nach außen Maßnahmen umsetzte, die zu mehr Vielfalt innerhalb der Polizei und zu einer höheren Vielfaltskompetenz der Einsatzkräfte beitragen.



Bildquelle: Polizei Hamburg - ITK

Die Teilnahme des ITK am Integrationsgipfel geht auf eine inzwischen mehrjährige Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt und der Staatsministerin zurück, in der es vor allem auch in Kooperation mit der Helmut-Schmidt-Universität um die Mitgestaltung eines Studienganges „Leading Diversity Management“ ging. Aber auch die aktive Mitarbeit an der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans Integration in Berlin, die Mitwirkung an Kongressen zum

Thema „Vielfalt in der Verwaltung“ bis hin zum Aufbau und der Arbeit des ITK gehen auf diesen Pfad der gemeinsamen Arbeit zwischen der Polizei Hamburg und dem Bundeskanzleramt in Berlin zurück, den wir gerne gemeinsam mit der Nachfolgerin Frau Alabi-Radovan fortsetzen möchten.

## Internationaler Tag der Toleranz

Am 16. November findet jährlich der Internationale Tag der Toleranz statt. Dieser Tag wurde erstmalig 1995 von der UNESCO festgelegt. Die UNESCO rief damals einen Preis zur Förderung von Toleranz und Gewaltlosigkeit ins Leben. Im erweiterten Sinne geht es auch um Respekt, Vielfalt in allen Bereichen, Gerechtigkeit, Gleichbehandlung und Anerkennung von Unterschieden. Die Polizei Hamburg hat den Internationalen Tag der Toleranz in diesem Jahr mit einem eigenen kleinen Rahmenprogramm begangen.

In einer durch Diversität geprägten Großstadt wie Hamburg stehen die Polizeiarbeit und der institutionelle Umgang mit den Bedürfnissen der unterschiedlichen Gruppen im Fokus der Öffentlichkeit. Besondere polizeiliche Lagen werden aus politischer, medialer und zivilgesellschaftlicher Sicht kritisch beleuchtet.

Die Kolleg\*innen des Reviervollzugs leisten täglich einen wesentlichen Beitrag, der nicht nur der Strafverfolgung und Gefahrenabwehr dient, sondern vor allem auch einem friedlichen Miteinander zwischen unterschiedlichsten Menschen in dieser Stadt. Nicht immer ist Polizeihandeln ausschließlich am Sicherheitsaspekt ausgerichtet. Häufig geht es um Vertrauensarbeit zu Bürger\*innen, um Aufklärung, um Mitmenschlichkeit, um niedrigschwellige Konfliktlösung, um Erste Hilfe, um soziale Unterstützung, um ein offenes Ohr, oder, um es kurz zu sagen: um Toleranz und Verständigung. Davon profitieren nicht nur gesellschaftliche Minderheiten, etwa Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Schwarze Menschen, behinderte Menschen, Menschen ohne festen Wohnsitz usw., sondern die Stadt und die Wohnbevölkerung Hamburgs insgesamt.

Denn Polizeihandeln, das in seiner Gesamtheit darauf ausgerichtet ist, angemessene und Einzelfall bezogene Maßnahmen anzuwenden, die einer Vielfaltsgesellschaft gerecht werden, stärkt das Vertrauen der Zivilbevölkerung in die Institution Polizei und ist zugleich die Voraussetzung für konstruktive und kommunikationsbasierte Konfliktlösungsmöglichkeiten im Polizeivollzug. Durch die prominente Platzierung der Thematik zeigt die Polizei, dass sie eine lernende Institution ist, die sich auf die verändernden Bevölkerungsstrukturen, auf neue sicherheitsrelevante Lagen sowie insbesondere auch auf neue Ansätze moderner Polizeiarbeit einzustellen weiß.

In monatelangen Vorarbeiten insbesondere mit der Dienststelle Beschwerdemanagement und Disziplinarangelegenheiten (BMDA) sowie mit der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit haben wir am 16. November ein kleines Rahmenprogramm zum Internationalen Tag der Toleranz organisiert, eine Zusammenfassung für Presse- und Medienvertreter\*innen findet sich in der [Presseerklärung zum Internationalen Tag der Toleranz](#).

In der ersten Reihe standen zwei Lehrgruppen der Akademie, die sich gemeinsam den ersten Preis eines Filmwettbewerbs zum Thema „Vielfalt & Toleranz“ geteilt haben. Der Hamburger Polizeiverein, namentlich vertreten durch den 1. Vorsitzenden Herrn Jantosch, hat 1000 €

Preisgeld ausgelobt für die Dienststelle, die den 1. Platz belegt. Die Lehrgruppe 21/08/6 unter Leitung von Frau Anita Kohnert und dem Fachlehrer Herrn Frank Lange hat ein Drehbuch filmisch in Szene gesetzt, in dem eine Nachwuchskraft aus dem Beamtenverhältnis aufgrund ungebührlichen Verhaltens entlassen wird. Der Film zeigt eindrucksvoll, dass Diskriminierungen in den Reihen der Polizei keinen Platz haben und sich Lehr- und Dienstgruppen gemeinsam stark machen, wenn sich das Verhalten Einzelner zum Nachteil von Kolleg\*innen auswirkt, weil diese sich diskriminiert fühlen. Die Lehrgruppe aus dem 1. Semester hat ihr Preisgeld der Organisation Hate Aid e.V. gespendet, die sich gegen Hass im Internet engagiert ([Link zu Hate Aid e.V.](#)).

Die zweite Lehrgruppe 21/02/4 unter Leitung von Herrn Hendrik Böhme und der Fachlehrerin Frau Katharina Wickland des 2. Semesters zeigt in ihrem Film, dass in der Uniform Menschen stecken, die genauso vielfältig sind wie unsere Gesellschaft selbst auch. Insbesondere die Drohnenaufnahmen der Choreographie zeigen hier nicht nur, dass sich die Teilnehmenden mit ihrer Rolle als angehende Polizist\*innen in einer Vielfaltsgesellschaft auseinandergesetzt haben, sondern auch das technische Können zur Umsetzung der Kernbotschaft. Die zweite Lehrgruppe hat ihr Preisgeld der Amadeu Antonio Stiftung gespendet.



Bildquelle: Polizei Hamburg - ITK

In der Zeit vom 15. bis 21. November 2021 konnten wir im Foyer des Polizeipräsidiums eine Ausstellung der Künstlerin Soufeina Hamed zeigen, auch bekannt unter dem Pseudonym Tuffix.



Bildquelle: S. Hamed privat

Hamed ist Deutsch-Tunesierin und in Berlin aufgewachsen. Sie hat Psychologie studiert und arbeitet hauptberuflich als freie Illustratorin. Ihre Illustrationen beschäftigen sich mit Alltagsdiskriminierungen insbesondere von muslimischen Frauen und reflektieren das Leben einer muslimischen jungen Frau in Deutschland. Zum Festakt hat Frau Hamed ein Grußwort übermittelt.

Besonderes Highlight war die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.



Bildquelle: Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt geht die Polizei eine Selbstverpflichtung ein, sich für die Förderung von Vielfalt und die Schulung entsprechender Kompetenzen im Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt stark zu machen. Dabei ist Vielfalt nicht ausschließlich auf die Herkunft, Religion oder die Kultur beschränkt, sondern geht weit darüber hinaus. Auch das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, der soziale Status, der Wohnort und der Bildungsstand unterscheiden sich von Mensch zu Mensch. Darüber hinaus gibt es viele weitere Merkmale, die im Hinblick auf eine diverse Gesellschaft ins Gewicht fallen. Mit der Unterzeichnung der Charta erkennt eine Institution gesellschaftliche Vielfalt an und bekräftigt das Ziel, sich weiterhin für Vielfalt und gegen Ausgrenzung stark zu machen.

Die Polizei Hamburg hat sich in Sachen Vielfalt schon vor einigen Jahren auf den Weg gemacht. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt werden nun sechs selbstverpflichtende Ziele bekräftigt. Einige sind längst selbstverständlich, bei anderen ist noch Spielraum. Zu den sechs selbstverpflichtenden Zielen zählen:

1. Pflege einer Organisationskultur der Wertschätzung
2. Überprüfung von Personalprozessen im Hinblick auf Talente und Fähigkeiten
3. Anerkennung von Vielfalt innerhalb und außerhalb der Polizei
4. Die Inhalte der Charta zum internen und externen Dialog machen
5. Jährlich öffentlich Auskunft über Umsetzungsschritte erteilen
6. Mitarbeitende über *Diversity* informieren und bei der Umsetzung einbeziehen

Hier geht es zum eigenen Profil der Polizei Hamburg auf dem Portal der Charta der Vielfalt: [Charta-Profil der Polizei Hamburg](#).

Wir danken Herrn Dornquast (Amt für Arbeit und Integration), Frau Spyrou (Referatsleiterin IQ Netzwerk Hamburg), Herrn Pastor Okeke vom African Christian Council, Frau Zeynep Yaylaoglu (Bildungs- und Beratungskarawane) und Herrn Stefan Hensel (Antisemitismusbeauftragter der Stadt Hamburg) für Ihre Teilnahme an der Veranstaltung.





Bildquelle: Polizei Hamburg - PÖA

## Praktikant\*innen

Leider hat es uns die Coronapandemie in 2021 nicht erlaubt, Praktikant\*innen in unsere Arbeit einzubinden, dabei bietet unsere Dienststelle viele verschiedene Anknüpfungspunkte, um Polizeiarbeit von einer Seite kennenzulernen, die man vielleicht nicht unmittelbar mit der Polizei in Zusammenarbeit bringen würde. Wir hoffen daher, dass es die Zeiten bald wieder erlauben, Praktikant\*innen am ITK begrüßen zu können.

### **I. Anforderungsprofil an Praktikant\*innen**

Nur volljährige Praktikant\*innen

Gerne wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

Gerne Studierende

Gerne Praktikant\*innen mit Bezug zu den folgenden Themenfeldern: Interkulturelles Arbeiten, Soziale Arbeit, Migrations- und Integrationsarbeit, Ethnologie, Politikwissenschaft, Soziologie, Geschichte, Anthropologie, Kriminologie, Theologie und dergleichen

Dauer des Praktikums: Mindestens vier Wochen, maximal drei Monate

### **II. Mögliches Aufgabenportfolio – Was erwartet die Praktikantinnen und Praktikanten am ITK?**

Wissenschaftliche Recherchen

Recherchen von Referent\*innen für Veranstaltungen

Aufbereitung von Materialien für die gemeinsame Weiterarbeit am ITK

Teilnahme an Informationsveranstaltungen und interkulturellen Fortbildungen / Lehrgängen

Übernahme von Referententätigkeiten im Rahmen der Aus- und Fortbildung

Konzeption von Lehrgängen, Fortbildungen, Workshops und dergleichen

Vorbereitung von Veranstaltungen

Protokollierung von Meetings

### **III. Bedeutung von Praktikant\*innen für das ITK und die Polizei**

Das ITK besteht aus fünf festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Praktikant\*innen stellen in erster Linie eine personelle Ressource dar, insbesondere dann, wenn sie über Expertenwissen verfügen und dieses zur Verfügung stellen (etwa in Form von schriftlichen Ausarbeitungen, Vorträgen oder dergleichen). Das Praktikum bietet jungen Menschen aus verschiedenen gesellschaftlichen Richtungen eine gute Möglichkeit, Polizeiarbeit aus einer Perspektive kennenzulernen, die ihnen möglicherweise noch nicht bekannt ist. Dabei entsteht ein um Vielfalt, Wertschätzung und Interkulturalität ergänztes Bild der Polizei Hamburg, das insbesondere auch nach Ende des Praktikums durch die Praktikant\*innen in der Stadt weiterwirkt.