



## Handreichung

*„Starkes Fundament - Begegnung, Kennenlernen und Partizipation als Fundament für einen nachhaltigen Vertrauensaufbau“*

### 1. Kurzbeschreibung:

Das Gesamtprojekt „Starkes Fundament“, umgesetzt von der Türkischen Gemeinde in Deutschland e.V. (TGD), versteht sich als Veranstaltungsreihe, in der es um einen nachhaltigen und belastbaren Vertrauensaufbau zwischen Menschen aus migrantischen wie muslimischen Communities einerseits und Beamt\*innen der Sicherheitsbehörden andererseits geht.

Im Unterschied zu anderen Projekten hat sich „Starkes Fundament“ als Ziel gesetzt, praxisrelevante Handlungsstrategien zu entwickeln und besonders auf den Transfer dieser zu achten - sowohl in andere Kontexte, als auch andere Regionen.

Im Projektjahr 2023 initiierte und koordinierte die TGD Fokusgruppengespräche und regionale Begegnungsformate in drei Bundesländern (Hessen, Niedersachsen und Baden-Württemberg). Dabei verfolgte die TGD einen partizipativen Ansatz, der einerseits an sich als vertrauensbildende Maßnahme zu begreifen ist, da Menschen aus Sicherheitsbehörden und aus migrantischen Communities gemeinsam diese Handlungsstrategien entwickeln. Zum anderen soll der partizipative Ansatz ein hohes Maß an Identifikation mit den Ergebnissen gewährleisten und so erst die Voraussetzung für eine nachhaltige Implementierung bewirken.

Zur Ergebnissicherung und zur Erreichung bestmöglicher Disseminationserfolge, also der Erreichung relevanter Zielgruppen, übernahm die TGD neben der Koordination auch die bundesweite öffentliche Bekanntmachung.

### 2. Zusammenfassung der Ergebnisse

#### o Fokusgruppengespräche

Im Sommer 2023 wurden drei Fokusgruppengespräche in Frankfurt, Stuttgart und Hannover mit Vertreter\*innen der Polizei und muslimisch gelesenen Communities erfolgreich umgesetzt. Eine Fokusgruppe ist ein organisiertes und geleitetes Gespräch, bei dem eine Gruppe von Personen ihre Meinungen, Empfindungen und Erlebnisse zu einem bestimmten Thema teilt. Dabei wurden Best-Practice Beispiele und Umsetzungsstrategien für zukünftige Begegnungsformate gesammelt. In World Cafés wurde zunächst über Vertrauen diskutiert: Was sind die größten Hürden, was lässt Vertrauen



wachsen? Das World Café ist eine partizipative Methode zur Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit in Gruppen. Teilnehmende diskutieren an kleinen Tischen in wechselnden Gruppen über verschiedene Themen, um neue Perspektiven und Ideen zu entwickeln.

Die Fokusgruppengespräche können grundsätzlich als sehr harmonischer und gewinnbringender Austausch festgehalten werden. Insbesondere die Expertise und Leichtigkeit in der Moderation verhalf zu einem sehr produktiven und ausgeglichenen Arbeitsprozess.

In allen Fokusgruppen wurden zunächst in World Cafés zu folgenden Fragen die ersten Ergebnisse gesammelt:

- 1) *Welche Formen des Dialogs gibt es hier in Frankfurt/Hannover/Stuttgart/ in eurem Wirkungsbereich zw. der Polizei und muslimisch/migrantisch gelesenen jungen Menschen?*
- 2) *Wie steht es um das Vertrauen zw. muslimisch/migrantisch gelesenen jungen Menschen und der Polizei? Was sind die größten Hürden, was lässt Vertrauen wachsen?*
- 3) *Was sollen eigentlich diese Fragen und dieses Projekt? (Was möchte ich loswerden, was beschäftigt mich?)*

## 2.1 Hessen – Frankfurt

In **Frankfurt** war es für muslimisch gelesene Menschen aus den Communities zum größten Teil überraschend zu erfahren, welche Formate (unter anderem von der Frankfurter Polizei) in Bezug auf Jugendliche und Moscheegemeinden bereits entwickelt und initiiert wurden.

Trotz dieser positiven Erfahrung in Hinblick auf die Angebote mit der Polizei wurde über die Frage intensiv und emotional diskutiert, inwieweit die von den Vertreter\*innen aus den Communities empfundene Intransparenz in Bezug auf die Polizei tatsächlich besteht und ob diese nicht sogar strukturell begünstigt wird.

Konkret ging es u.a. um die fehlende Offenheit in Bezug auf Fehlerkultur in der Polizeiarbeit. Mehrfach wurde in den Fokusgruppen beidseitig über Racial Profiling insbesondere im Kontext von Hanau und NSU 2.0. gesprochen. Diese Themen waren aufgrund ihrer Aktualität besonders emotional und zogen sich wie einen roten Faden durch die Fokusgruppengespräche. Der Austausch in den Gruppen verhalf jedoch dazu, auch die Perspektive der Polizei einzunehmen: die Belastung und der Druck aufgrund des Personalmangels aber auch das Gefühl, dass die Frankfurter Polizei pauschalisiert wird und unter Generalverdacht steht. Letzteres scheint eine gemeinsame Erfahrung beider Gruppen zu sein. Die Vertreter\*innen aus Polizei und den Communities sind sich einig, dass Diversität in der Polizei zu mehr



Identifikationsmöglichkeiten mit der Polizei durch eine größere Repräsentanz verhilft. Generell wurde vermehrt die Frage gestellt warum es nicht mehr von solchen Begegnungsformaten gibt und was man als Individuum selbst tun und bewirken kann, um einen Beitrag für ein besseres Verhältnis zwischen Polizei und Communities zu leisten.

Bei der Ideensammlung für mögliche Begegnungsprojekte wurden insbesondere Gesprächsformate zwischen Polizei sowie Moscheegemeinden und Schulen vorgeschlagen. Unter anderem gab es Ideen von „Elternabenden“, „Meet&Greets“ mit Polizei und Schulen, „A Day in the Life“, wo gegenseitige Einblicke in die Arbeitsbereiche bzw. das Vereins- oder das religiöse Leben gewährt werden sowie die Ernennung von direkten Ansprechpersonen, hier *Schutzpersonen*, für die Kontaktknüpfung seitens der Polizei, die sehr regelmäßige Begegnungstreffen mit allen Moscheevorständen initiieren und Plattformen gründen. Gerade auch bei akutem Bedarf oder arbeitsrelevanten Themen sollten Treffen direkt initiiert werden und ein Austausch stattfinden, um insbesondere Informationen bzw. Wissen in die Dienststelle zu transportieren. Auch Projekte im Bereich Kunst und Sport mit Jugendlichen wurden von den Teilnehmenden der Fokusgruppengespräche als wertvoll bezeichnet (z.B. ein eigenes Theaterstück schreiben und darin mitspielen). Ideen aus der „digitalen“ Welt fanden auch gefallen, wie Videoproduktionen, Instagram Umfragen sowie Podcasts.

Da Begegnungen zwischen Polizei und muslimisch gelesenen Communities meist im negativen Kontext stattfinden, wurde die Idee eines Gesprächsformates aufgebracht, Personen, die sowohl zwei komplett verschiedene inhaltliche Positionen als auch negative Vorerfahrungen haben, miteinander in einem Gespräch direkt zu konfrontieren. Die Erstbefragung kann über Instagram Umfragen geschehen.

## 2.2 Baden-Württemberg – Stuttgart

In **Stuttgart** zeigen die Erkenntnisse, dass im Vergleich zu anderen Städten sowie Bundesländern nur vereinzelt Begegnungsformate zwischen Polizei und muslimisch gelesenen Communities stattfinden und die vorhandenen mehrheitlich von den Communities selbst initiiert und umgesetzt werden.

Ein ausschlaggebender Faktor für das als angespannt beschriebene Verhältnis zwischen Polizei und muslimisch gelesenen Menschen sei das fehlende Wissen auf beiden Seiten: Zum einen sei die Wissensvermittlung in Polizeibehörden zum Thema „Islam“ und „muslimisches Leben in Deutschland“ ausbaufähig. Die Informationen müssten authentisch, sprich im Austausch mit der Community direkt gesammelt werden. Zum anderen erfahre die Community selten, wie breit und herausfordernd das Aufgabenspektrum der Polizeibehörde ist.



Auch hier wurde von Seiten der Communities eine mangelnde Fehlerkultur in der Polizeiarbeit kritisiert und angemerkt, dass Vertrauen primär durch eine transparente Fehlerkultur aufgebaut werden kann. Diskutiert wurde weiterhin, ob möglicherweise bereits in der Polizeiausbildung Stereotype über muslimisch gelesene Menschen vermittelt werden. Hier erklärten die Vertreter\*innen der Polizei jedoch, dass die Ausbildungsinhalte in den letzten Jahren überarbeitet wurden und stetig optimiert werden. Wichtig sei der direkte Austausch mit den Communities in unterschiedlichen Formaten, das kann mit Moscheegemeinden, an Schulen oder durch Sportveranstaltungen geschehen.

Nicht unerheblich seien aber die individuellen Handlungen der Polizeibeamt\*innen selbst, vor allem, wie sie in Situationen reingehen. Eine entspannte Kontrolle („locker“, „mit Witz“) komme gut an und führe zu weniger Konfliktpotential. Dabei müsse aber auch in Betracht gezogen werden, dass Begegnungen mit der Polizei grundsätzlich Stresssituationen seien und insbesondere muslimisch oder migrantisch gelesene Menschen ihren Kontakt zu der Polizei mehrheitlich durch Kontrollen und so mit negativen Erfahrungen in Verbindung bringen, so eine Meinung aus Community-Seite. Dadurch entsteht der Wunsch nach vertrauensfördernden Projekten, um mehr positive Erfahrungen zu machen. Eine interessante Beobachtung war, dass Polizistinnen häufig die Diskriminierungserfahrungen von migrantisch gelesenen Personen besser nachvollziehen können als ihre männlichen Kollegen, weil sie Sexismus erleben. Die Aussage zeigt, dass dieses Format augenscheinlich ein Rahmen war, in denen sich auch Beamtinnen sicher fühlten, um solche Erfahrungen zu teilen.

Wir sind der Meinung, dass Diskriminierungserfahrungen jedweder Art nicht klein geredet oder gegeneinander aufgewogen werden sollten. Dennoch existiere ein Spannungsfeld verschiedener Diskriminierungen, so Teilnehmer\*innen von Community-Seite, und nicht zu vergessen sei die Tatsache, dass Menschen zusätzlich von Mehrfachdiskriminierung betroffen sein können. Folglich sei eine intersektionale Betrachtungsweise dringend notwendig. Um diesen Aspekt zu verdeutlichen, wurde ein Beispiel genannt: Eine Frau erlebt Sexismus, eine rassifizierte Frau erlebt Sexismus und Rassismus, eine behinderte rassifizierte Frau erlebt Sexismus, Rassismus und Ableismus.

Darüber hinaus würden auch hier Machtpositionen eine entscheidende Rolle spielen. Zur Verdeutlichung erneut ein Beispiel von Seiten der muslimisch gelesenen Communities: Wird eine Polizistin von der Zivilbevölkerung als Frau diskriminiert, stehe sie als Polizistin in einer machtvolleren Position durch ihren Beruf. Zwar können hier Diskriminierungserfahrungen als eine Gemeinsamkeit betrachtet werden, jedoch habe es größere Konsequenzen und Auswirkungen, wenn die Polizei respektvoll oder diskriminierend sei.

Polizeivertreter\*innen selbst sind der Meinung, dass sich die Polizei auf struktureller Ebene verbessern müsse, auch im Kontext von Sexismus innerhalb der Polizei. Mitarbeiter\*innen sollten bspw. regelmäßig



Supervisionen in Anspruch nehmen. Von Nöten seien aber auch mehr Workshops zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz.

Polizeiliche Teilnehmer\*innen berichten dabei, dass polizeiintern Vielfalt durchaus ein Thema sei: 25% der Studierenden haben bspw. eine Migrationsgeschichte. Es gibt auch Ansprechpartner\*innen auf den Polizeirevieren für muslimische Vereine.

Bei den Ideen der Teilnehmenden haben insbesondere unterschiedliche Formate von

*Vernetzungsarbeit* herausgestochen:

- Vernetzung für institutionelle und nicht institutionelle Einrichtungen: Aufklärung & Vertrauen durch Perspektivenwechsel
- Vernetzung von bereits bestehenden Projekten: Ansprechpartner\*innen für die verschiedenen Themen vernetzen, um Kommunikation zwischen Polizei und Gemeinde, Organisation u.a. zu ermöglichen
- Bestehende Programme strukturieren, bewerben und vernetzen

Auch *künstlerische Begegnungsformate* fanden gefallen:

- Muslimisch/migrantisch gelesene Jugendliche zeichnen gemeinsam mit Polizeiauszubildenden/-studierende sowie Polizeibeamt\*innen der Praxisdienststelle Bilder, um die Situation bzw. das Gefühl von „Wir“ und „DIE“ zu überwinden
- Theaterpädagogische Ansätze, Rollenspiele, Rollentausch, um Perspektivenwechsel zu ermöglichen und zu verstehen, was hinter Verhaltensweisen stecken

Um den fehlenden Kontakt zwischen Polizei und Moscheeverbänden zu etablieren, benötige es

*Beziehungsarbeit*:

- Tag der offenen Tür/ Moschee/ Polizei: Direkte und persönliche Begegnung zwischen Moscheegemeinde und Polizei (inkl. Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen)

Wissen aus einer betroffenen Perspektive vermittelt zu bekommen, ist ein wichtiger Teil von *Bildungsarbeit*:

- Ausbildung von muslimisch oder so gelesenen Jugendlichen zu Multiplikatoren in Themen wie Demokratie: Die Ausbildung findet gemeinsam mit Beamt\*innen aus der Polizei statt. Die Jugendlichen führen dann gemeinsam Workshops mit ihren Teamkollegen aus der Polizei durch, die sie während der Ausbildung kennengelernt haben. Das stärkt für später das Zusammenspiel und die Verbundenheit der Gesamtgruppe.



## 2.3 Niedersachsen – Hannover

In **Hannover** konnten wir auf Seite der muslimisch gelesenen Communities einen Fokus auf türkeistämmige Geschäftsleute legen. Diese waren im Unterschied zu den Teilnehmenden in Frankfurt und Stuttgart in den Themenfeldern wie (Anti)Rassismus oder Antimuslimischen Rassismus weniger belesen.

In Hannover ging es uns insbesondere um die Erfahrungen von Menschen, die in ihrem Alltag in unterschiedlichsten Situationen direkt mit der Polizei in Berührung kommen.

Oft finden Begegnungen mit der Polizei eher in negativen Kontexten statt, bspw. bei Konfrontationen, wenn die Polizei in Problemsituationen gerufen wird oder bei polizeilichen Kontrollen. Weniger finden die Begegnungen in positiven Settings statt, wie „Tag der offenen Türen“ oder Berufsmessen. Dementsprechend sei das Vertrauen zu der Polizei mitunter als beeinträchtigt zu bezeichnen. Zum einen sei der Umgang der Polizei mit Bürger\*innen Schuld daran, dass es eine große Hürde für sie sei, zur Polizei zu gehen. Andererseits wurde davon berichtet, dass ein negatives Bild der Polizei teilweise durch die familiäre Erziehung vermittelt würde. Zudem erschwere Empathielosigkeit auf beiden „Seiten“ die Beziehung.

Die im Plenum gesammelten fünf größten Hürden/Probleme/Herausforderungen seien demnach:

1. Dialog – Zeit + Raum (Ressourcen), Fürs Miteinander werben
2. Aufklärung → Kontakt auf Augenhöhe
3. Misstrauen
4. Transparenz
5. Zuschreibungen – Rassismus

Wie auch schon in Frankfurt und Stuttgart, gehen die in Hannover gesammelten Ideen für mögliche Begegnungsformate in eine ähnliche Richtung. Insbesondere die Herausforderungen des Dialogs und des Vertrauens sollen überwunden werden:

- Regelmäßige und gegenseitige Besuche, bestenfalls mit einer Kontaktperson, die gemeinsam mit Migrant\*innenselbstorganisationen zu aktuellen Themen zusammenarbeiten, um gegenseitiges Verständnis zu schaffen und Sorgen, Ängste, Nöte, aber auch „Forderungen“ anzusprechen bzw. zu thematisieren. Diese können auch in den Dienstgebäuden stattfinden, um Barrieren in der Kontaktaufnahme zu überwinden.



- Offene Türen: Darstellung von Zuständigkeit und Prozessen, Einladung und Vorstellung von Dienststellen Bereichen
- Einladungen zum Essen, verbunden mit dem Erlernen von Wörtern aus unterschiedlichen Sprachen
- Workshops in Gemeinden und Runde Tische
- Sport- und Sprachangebote von Kontaktbeamten mit Jugendlichen, aber auch Polizeiuntypische Aktionen, die gemeinsam mit Polizei & Jugendlichen organisiert werden

Ein positives Signal ist direkt aus der Fokusgruppe von Seiten unseres Landesverbandes in Hannover entstanden: Die Zusammenarbeit in Hannover sei vorher nicht schlecht gewesen, aber durch den Workshop seien tatsächliche Kontakte zwischen muslimischer Gemeinde und Polizei entstanden: Kontaktpersonen in der Sicherheitsbehörde blieben im Austausch mit Personen aus Moscheen. Moscheegemeinden hatten dadurch eine direkte Anlaufstelle bei der Polizei.

### 3. Schlussfolgerung

Erfreulich waren die durchweg positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden aller Fokusgruppen. Gelobt wurden vor allem die harmonische und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre sowie der partizipative Ansatz und die Safer Spaces, als gezielt gestaltete Räume, die Sicherheit und Zugehörigkeit bieten sollen. Diskriminierung und Gewalt werden nicht toleriert, um einen respektvollen Austausch zu fördern, in dem sich alle wohlfühlen und ihre Meinungen frei äußern können.

Alle Teilnehmenden sind gespannt auf die geplante Umsetzung im nächsten Jahr und freuen sich auf eine weitere Zusammenarbeit. Ausgesprochen wurde ein großes Interesse von Seiten der Polizei, sich an den Begegnungsformaten aktiv zu beteiligen.

Ausschlaggebend für die gelungenen Tage waren zum größten Teil die Erfahrung und Expertise der Moderation. Erfolgreich war hierbei, dass die Moderation an den passenden und benötigten Stellen einen kurzen Input zu strukturellem Rassismus in der Polizei gegeben hat, um so zum einen alle Teilnehmenden auf den gleichen Wissensstand zu bringen, andererseits sollte das Thema aber auch nicht zu viel Raum einnehmen, um den Diskussionsprozess nicht zu hindern.

Insbesondere die Methode des *World Cafés* mit Café Stimmung anhand entspannter Musik und kleinen Snacks hat zu einem lockeren aber auch ehrlichen Austausch angeregt. Aufgrund der Komplexität des Themas bleibt das Zusammenbringen der unterschiedlichen Perspektiven und Wissensstände nach wie vor eine Herausforderung.



Sicherlich konnten nicht alle Probleme angesprochen, geschweige denn, gelöst werden. Jedoch hat das Projekt bisher gezeigt, worauf es wirklich ankommt: Begegnung, Kennenlernen und Partizipation als starkes Fundament für einen wirklich nachhaltigen Vertrauensaufbau, der unterschiedliche Erfahrungen und Lebenswirklichkeiten miteinander vereint und auch vor strukturellen Herausforderungen keinen Halt macht.

#### 4. Wie geht es weiter?

Im Folgejahr 2024 werden die Ergebnisse des Vorprojektes Anwendung finden. Dabei wird es hauptsächlich um die Planung und Umsetzung der Veranstaltungen und Begegnungsformate in den drei o.g. Städten (Frankfurt, Stuttgart sowie Hannover) gehen. Die Ideen dazu wurden in den jeweiligen Fokusgruppen bereits gesammelt. Pro Standort sollen hier jeweils mindestens zwei bis drei Veranstaltungen umgesetzt werden.

Zudem werden die bisher drei Standorte mit Schleswig-Holstein/Kiel als weiteren Standort in diesem Jahr ergänzt. Es soll ein Fokusgruppengespräch in Kiel stattfinden und noch im selben Jahr die Umsetzung eines aus der Fokusgruppe entwickelten Begegnungsformates. Insgesamt sollen also **zehn Veranstaltungen** durchgeführt werden.

#### Kontakt

Duygu Özer (**Projektleiterin**)

Mayra Thies (**Projektassistenz**)

Türkische Gemeinde in Deutschland e.V.

Obentrautstraße 72, 10963 Berlin

Tel.: (030) 896838128

Mail: [duygu.oezer@tgd.de](mailto:duygu.oezer@tgd.de)

Gefördert durch

