



Gipfel gegen Rassismus

Dokumentation der Konferenzreihe der Türkischen Gemeinde in Deutschland „Gipfel gegen Rassismus“ 2012/2013

Berlin, Juni 2013

Dokumentation und Redaktion: Stephanie von Hayek mit Unterstützung von Martin Gerlach, Katrin Greve-Grönebaum, Martin Rüttgers und Anja Stiel.

EXPOSEE

Ziel der von der Bundeszentrale für politische Bildung geförderten dreiteiligen Veranstaltungsreihe „Gipfel gegen Rassismus“ ist es, die Gesellschaft auf rassistische und rechtsextreme Äußerungen, Handlungen und Strukturen aufmerksam zu machen, in dem ein Diskurs geführt wird, der Handlungsoptionen aufzeigt. In der Dokumentation werden zentrale Ergebnisse der einzelnen Veranstaltungen zusammengefasst. Rechtsextremismus bekämpfen und institutionellen und strukturellen Rassismus überwinden - hierfür müssen Akteure aus Staat und Gesellschaft verstärkt an einer gemeinsamen Strategie und einem gemeinsamen Aktionsplan arbeiten.

Mit freundlicher Unterstützung der Bundeszentrale für politische Bildung



Einleitung	2
1. Gipfel gegen Rassismus: Fachgespräch mit Experten aus Deutschland und Großbritannien“ am 22.11.2012	3
2. Gipfel gegen Rassismus - Handlungsoptionen erkennen und gemeinsam Lösungsstrategien entwickeln, Solingen am 25. Mai 2013	7
Zusammenfassung der wichtigsten Analysen und Handlungsempfehlungen.....	7
Zusammenfassung der Reden.....	9
Workshops: Schule, Polizei/Verwaltung, Kommunen	16
Handlungsfeld Schule.....	16
Handlungsfeld Polizei/Verwaltung.....	19
Handlungsfeld Kommunen	20
Anlagen:	24



Einleitung

Vor zwanzig Jahren erschütterte der Brandanschlag in Solingen die Menschen in Deutschland. Heute stellt die Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD) die Frage, was sich vor dem Hintergrund der NSU Morde in den Institutionen und ihren Strukturen verändert hat. Rassistische Äußerungen, rechtsextreme Anschläge mit rassistischen Motiven, Diskriminierungen: sie sind Teil der deutschen Gesellschaft. Den Hintergründen und Ursachen hierfür nachzugehen und Maßnahmen dagegen zu entwickeln, ist Ziel der dreiteiligen Konferenzreihe unter dem Titel „Gipfel gegen Rassismus“, die von der Türkischen Gemeinde in Deutschland mit finanzieller Unterstützung der Bundeszentrale für politische Bildung ins Leben gerufen wurde. Den Schwerpunkt legt die Konferenzreihe darauf, denjenigen Rassismus zu identifizieren, der sich in unseren Strukturen und Institutionen offenbart. Durch die Zusammenführung staatlicher und zivilgesellschaftlicher Akteure_innen will die TGD ein Forum schaffen, um starke Allianzen gegen Rassismus zu bilden.

Die Konferenzen richteten sich an Expert_innen aus Wissenschaft, Praxis, Politik, Leiter_innen der Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder, Vertreter_innen des Bundeskriminalamtes und Landeskriminalämter sowie Verfassungsschutzbehörden des Bundes und der Länder, den Wehrbeauftragten des Bundes, Vertreter_innen aus den Ministerien, zivilgesellschaftliche Akteur_innen wie Gewerkschaften, Kirchen, Moscheegemeinden und antirassistische Initiativen sowie Vertreter_innen von Einwander_innenorganisationen.

In der vorliegenden Dokumentation werden die Ergebnisse der ersten Konferenz aufgegriffen, die Diskussionspunkte der zweiten Konferenz dargestellt und ein Ausblick auf die Konferenz im August gegeben.

1. Gipfel (November '12): Vier Perspektiven zum institutionellen Rassismus

- wissenschaftliche Perspektive
- Perspektive der zuständigen Bundesbehörde (ADS Bund)
- zivilgesellschaftliche Perspektive
- britische Perspektive

2. Gipfel (Mai '13): Entwicklung von Handlungsstrategien

- Handlungsfeld Bildung
- Handlungsfeld Verwaltung / Polizei
- Handlungsfeld Kommune (als Sozialraum)

3. Gipfel (August '13): Präsentation von Handlungsempfehlungen

- Übergabe an die Politik
- Präsentation für die Öffentlichkeit



1. Gipfel gegen Rassismus: Fachgespräch mit Experten aus Deutschland und Großbritannien“ am 22.11.2012

In Kooperation mit der Heinrich Böll Stiftung, dem British Council und dem Jüdischen Museum diskutierten auf dem ersten Gipfel gegen Rassismus Referenten_innen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Behörden Erkennungsmerkmale, Ursachen und Beispiele für strukturellen und institutionellen Rassismus in verschiedenen Kontexten. Folgende Beispiele aus Polizei, Schule und Arbeitsplatz beleuchten die Dimensionen strukturellen und institutionellen Rassismus:

Beispiele für institutionellen und strukturellen Rassismus

Polizei: „Im LKA Bericht des Landes Baden-Württemberg vom 25.01.2007 über die NSU-Morde war zu lesen“, berichtet Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der TGD „dass es sich bei diesem brutalen Tod nicht um jemanden handeln kann, der zu unserem Kulturkreis zählt. In unserem Kulturkreis ist so ein brutaler Mord nicht vorgesehen. So steht das in dem LKA-Bericht. Weil das bei uns nicht sein darf, müssen die Mörder von woanders gekommen sein –Menschen, die solche Taten verüben sind also im Mittelmehrraum zu vermuten.“ Das Beispiel verdeutlicht, die „Brille“, welche die Spurensuchenden tragen, mit der sie einen Fall analysieren und aufklären. Ähnlich verhält es sich beim *Racial/Ethnic Profiling*, bei dem es um die „diskriminierende Verwendung von Zuschreibungen (wie ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, nationale Herkunft oder Religion geht, in der Regel in Zusammenwirkung mit Faktoren wie Gender, Klasse, Alter) als Grundlage für Identitätskontrollen und Durchsuchungen ohne konkretes Indiz durch die Polizei, so Tahir Della.“

Schule: Die Pisa-Studie von 2010 zeigte, „dass Kinder von Eingewanderten bei vergleichbarer Leistung eine geringere Chance haben, eine Empfehlung für das Gymnasium zu erhalten als deutsche Schüler. Anders gesagt: Die große Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer rät ihren guten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund davon ab, aufs Gymnasium zu gehen, obwohl sie deutschen Kindern mit gleichen Noten dazu raten würde (Christine Lüders).“

Arbeit: Andere Studien zeigen, dass Menschen mit türkisch klingendem Namen höchst wahrscheinlich nicht zum Jobinterview eingeladen werden. Für eine beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienenen Studie haben Forscher mehr als tausend fiktive Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudenten verschickt. Sie haben dabei identische Bewerbungsunterlagen mit deutschen und türkischen Namen versehen. Das Ergebnis war



ernüchternd: Die Angabe eines türkischen Namens hat die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um bis zu 24 Prozent reduziert, berichtet Christine Lüders von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Der psychische Vorgang von Diskriminierung und seine Auswirkungen

Den Beispielen ist gemeinsam, dass die *Zugangsvoraussetzungen*, die in einer demokratischen Gesellschaft für alle gleich sein sollen, tatsächlich unterschiedlich sind. Die Brille des Betrachters oder der Betrachterin, die Vorannahmen, die über einen Menschen getroffen werden, wirken sich strukturell diskriminierend aus. Mark Terkessidis, Sozialwissenschaftler und Migrationsforscher stellt fest, dass es beim institutionellen Rassismus nicht darum geht, dass dieser institutionalisiert worden sei oder dass jemand sich rassistisch verhält, sondern, dass sich „ein Unterschied institutionalisiert.“

Rassismus macht sich an äußeren Eigenschaften fest, die einem Menschen oder einer Gruppe von Menschen attribuiert werden. Dies ist ein psychischer Prozess phantasmatischer Natur. In Wirklichkeit ist „kein Unterschied zu sehen, zu erkennen oder zu fühlen oder zu schmecken (...), aber all das hat man erst konstruieren müssen, um diese Gruppe als natürliche Gruppe festzulegen (Terkessides).“ Das bedeutet: Diskriminierung ist ein unausgesprochener und psychischer Vorgang, der im Wechselspiel von Individuum und Kultur entsteht und sich als rassistische Einstellung unbemerkt in die Köpfe, in das Denken und somit in Strukturen und Institutionen schleichen kann. Rassismus wirkt als Zusammenspiel von Personen, Regelungen und Verfahren sowie Traditionen und Wissensproduktion in einer Organisation oder einem System. Dr. Richard Stone, Mitglied der Stephen Lawrence Inquiry Commission, hebt hervor, dass es beim institutionellen Rassismus um ein „kollektives Versagen einer Organisation“ geht „angemessene und professionelle Dienstleistungen für Personen wegen ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft anzubieten.“¹ Das bedeutet: die Dienstleistung passt sich einem Unterscheidungsmerkmal an, und zwar zum *Nachteil* des Betroffenen, anstatt dem demokratischen Anspruch entsprechend für alle gleich zu sein.

Rassismus als Phänomen der gesellschaftlichen Mitte in Deutschland

In Deutschland, so stellen die Referent_innen der ersten wie auch der zweiten Konferenz fest, ist Rassismus weder ein Rand- noch Unterschichtenphänomen, sondern ein Problem der gesellschaftlichen Mitte (Terkessides, Lüders, Della sowie Löhrmann und Schneider). Häufig zu hörendes Argument ist, es gäbe zwar einige Rassisten, aber Deutschland an sich sei nicht

¹ Die MacPherson Kommission, benannt nach dem britischen Richter Sir William MacPherson, untersuchte die Umstände um den Tod des 18-jährigen schwarzen Studenten Stephen Lawrence systematisch und konnte nachweisen, dass die Mordmotive rassistischen Ursprungs waren. Lawrence war von fünf weißen Jugendlichen 1993 an einer Bushaltestelle angegriffen worden und starb wenig später an diesen Verletzungen. Die MacPherson Kommission prägte den Begriff des institutionellen Rassismus.



rassistisch. Durch eine solche Sichtweise käme es zu einer zweifachen Entlastung, die in der Arbeit gegen Rassismus problematisch sei. Erstens werde die Mittelschicht entlastet und zweitens die Institutionen und Strukturen. Wenn es nämlich an einzelnen Menschen läge, wäre keine Notwendigkeit mehr gegeben strukturelle Veränderungen vorzunehmen. (Terkessides) (Tahir Della). Der Rassismusbegriff in Deutschland ist zudem geprägt von extremen Ereignissen, was die Sichtweise eines peripheren Rassismus unterstützt. Zudem ist er an einen moralisierenden Diskurs gekoppelt, der jedoch eine Form der (psychischen) Abwehr mit sich bringt. Ferner wurde darauf hingewiesen, dass auch die Spezifika der Geschichte der Einwanderung in Deutschland rassistische Wissensbestände manifestiert haben. Die Bezeichnung „Ausländerjob“ sei das umgangssprachliche Ergebnis einer Sichtweise auf nicht-deutsche Arbeitskräfte, die automatisch mit geringer Qualifikation gleichgesetzt würden. Hochqualifizierte Migrant_innen gelten vor dem Hintergrund dieser Geschichte noch heute nicht als selbstverständlich, sondern eher als rühmliche Ausnahme. Die Auswirkungen rassistischer Wissensbestände zeigen sich, wie von der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders dargestellt, im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt, aber auch im Bereich der polizeilichen Ermittlungen, wie im Beispiel von dem Bundesvorsitzenden der Türkischen Gemeinde in Deutschland, Kenan Kolat illustriert.

Handlungsempfehlungen gegen Rassismus

Die Referenten empfehlen unterschiedliche Vorgehensweisen, um dem Phänomen des strukturellen und institutionellen Rassismus zu begegnen. **Richard Stone** geht es vor allen Dingen um die richtige Strategie, die Top-Down, bei den „Mächtigen“ ansetzt und den Nutzen einer Antirassismusstrategie verdeutlichen muss. Da die „Mächtigen“ in den Institutionen die Gestaltungsmacht hätten, käme es stark darauf an auch diese für Maßnahmen zu gewinnen.

Für **Mark Terkessides** geht es besonders darum, den Blick zu schärfen, um eine Sensibilisierung für rassistische Wissensbestände und die Versachlichung des Diskurses herbei zu führen. Ihm ist es wichtig, das Kontextwissen beispielsweise von Lehrer_innen, Polizei und Behörden zu verbessern sowie Routinen auf die Wirkung rassistischer Wissensbestände hin zu überprüfen.

Christine Lüders empfiehlt auf der Basis vorhandener Strukturen folgende Maßnahmen:

- **Entwicklung von Antidiskriminierungskonzepten** in den Bereichen Bildung, in Behörden und der Polizei



- **Partizipation:** Der Anteil der Mitarbeitenden mit familiärer Migrationsgeschichte sollte erhöht werden und die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst gestärkt.
- **Fortbildung:** Training von Mitarbeitenden aus allen Bereichen, um Diskriminierungen besser zu erkennen und um zu wissen, wie sie auf Diskriminierungen reagieren können.
- **Überprüfung:** systematisch Regelungen daraufhin überprüfen, ob sie sich benachteiligend auswirken.
- **Institutionelle Veränderung:** Der UN-Menschenrechtsrat empfiehlt Deutschland, unabhängige Beschwerdestellen für mutmaßliche Opfer von Polizeimisshandlungen einzurichten. Beschwerden sind ernsthaft und mit Sachkompetenz zu prüfen.
- **Anti-Diskriminierungsallianz:** Bildung einer breiten Allianz in Bund, Ländern und Kommunen, um gemeinsam gegen Diskriminierung vorzugehen. Ähnlich dem Nationalen Aktionsplan Integration und dem Nationalen Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention müssen Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus gebündelt werden.



2. Gipfel gegen Rassismus - Handlungsoptionen erkennen und gemeinsam Lösungsstrategien entwickeln, Solingen am 25. Mai 2013

Während der erste Gipfel sich der Frage nach Definitionen und Handlungsmöglichkeiten widmete, war es Anliegen der Türkischen Gemeinde in Deutschland mit dem zweiten Gipfel, zunächst an die Opfer des rechtsextremen Brandanschlages, bei dem fünf Mitglieder der Familie Genç ums Leben kamen, zu erinnern und in einem zweiten Schritt, Vorstellungen zu entwickeln, wie eine tolerante und vielfältige Gesellschaft ohne Diskriminierung aussehen kann. Was kann und muss getan werden, um dieser Vision näher zu kommen?

Zusammenfassung der wichtigsten Analysen und Handlungsempfehlungen

Zum Stand des Phänomens Rassismus in Deutschland

Rassismus ist ein aktuelles Problem, kein Randphänomen und entwickelt sich in einer Gesellschaft besonders im Kontext von sozialer Ungleichheit. Rassismus zeigt sich auch darin, dass es noch kein allgemeines Wahlrecht für alle gibt. Er wird deutlich in einer „Leugnungskultur“ manifest im Wortgebrauch: Statt von Rassismus wird von Rechtsterrorismus gesprochen; im Fall der NSU Morde und ihrer Aufklärung wird nicht von Staatsversagen gesprochen. Seit dem Brandanschlag in Solingen sind zwar viele Initiativen gegen Rechts entstanden, doch insgesamt ist ein Nachlassen der Solidaritätskultur festzustellen.



Frau Genç (Bildvordergrund)



Handlungsempfehlungen

Die von den Referent_innen und Teilnehmer_innen geforderten Handlungsempfehlungen setzten auf verschiedenen Ebenen ein. Detailliertere Ausführungen zu den einzelnen Handlungsempfehlungen finden sich in den Berichten zu den einzelnen Workshops.

Werte und Kultur: Wie von Frau Genç, Mutter der Familie, die 1993 in Solingen ums Leben kam, immer wieder angemahnt geht es darum, die *Solidarität* und den Zusammenhalt in Deutschland zu stärken. Eine *Erinnerungskultur*, sichtbar in einer zentralen *Gedenkstätte* für die Opfer rassistischer Gewalt, ist ebenso notwendig wie eine *Willkommenskultur* und eine breite gesellschaftliche *Debatte* über Rassismus, besonders auch mit Kirchen und Gewerkschaften.

Politik und Verwaltung: Auf der Ebene der Politik und Verwaltung wurden verschiedene Maßnahmen gefordert, die allerdings nicht von allen Beteiligten gleichermaßen unterstützt wurden. Wichtig auf den Weg zu bringen sei es, die Initiativen gegen Rechts zu systematisieren wie auch für eine ausreichende, zum Teil auch institutionelle Förderung zu sorgen. Die Aus- und Fortbildung von Staatsanwält_innen, Richter_innen und Anwält_innen sollte verstärkt werden.

Auf **gesetzlicher Ebene** wurde u.a. gefordert:

- Allgemeines Wahlrecht und Abkehr vom Optionszwang der Staatsbürgerschaft.
- Prüfung von §130 Strafgesetzbuch Beleidigung und §185 Volksverhetzung und Verschärfung dieser.
- Analog dem Vorbild des Landes Brandenburg Verfassungsänderung mit folgendem Zusatz: „Das Land schützt das friedliche Zusammenleben und tritt der Verbreitung rassistischen Gedankenguts entgegen.“
- Verfassungsschutz in dieser Form schützt die Menschen nicht. Er sollte durch ein Bürgerschutzamt ersetzt werden.
- Der neue deutsche Bundestag sollte sich des Themas Bekämpfung des Rassismus weiterhin annehmen.

Polizei: Insgesamt wurde eine besser Kooperation von Polizeibehörden und Innenministerien (aller föderalen Ebenen) wie auch eine stärkere Unterstützung der Polizeiarbeit, zum Beispiel in Form der Erhöhung von Personalressourcen für interkulturelle Arbeit in Polizeibehörden durch die Politik gefordert. Das von Kriminalhauptkommissar Stratmann vorgestellte NRW-Schulungskonzept sollte als best practice in anderen Bundesländern vermittelt werden.

Schule: Die Teilnehmer_innen forderten insgesamt mehr Freiräume in der Schule, einen Prozess der Öffnung von Schulen in den Sozialraum, der sich an eine Anti-Diskriminierungsstrategie



koppelt. Die Herausarbeitung und Betonung gemeinsamer Werte sei nötig, in dem fächerübergreifend Menschenrechts- und Demokratieerziehung und Politikunterricht verstärkt werde. Die Veränderung der Betrachtung von Menschen weg von einer Defizit- hin zur Potenzialbetrachtung, unterstützt ein Denken in Unterschieden auf positive Weise. Schulbücher und Unterrichtsmaterialien sollten auf diskriminierende und rassistische Gesichtspunkte hin überprüft werden. Türkisch wie auch andere Sprachen sollte als Angebot in den fremdsprachlichen Unterricht miteinbezogen werden.

Zivilgesellschaft: Es wird die Einrichtung einer unabhängigen Beobachtungsstelle empfohlen, die zum Beispiel aus dem NSU – Untersuchungsausschuss erwachsen könnte. Diese Institution sollte in der Zivilgesellschaft angesiedelt sein und neben Ressourcen für die Koordination der Arbeit auch Mittel für Forschungsvorhaben haben.

Der politische Wille etwas gegen Rassismus zu unternehmen drückt sich u. a. in den Ressourcen aus, die für Maßnahmen gegen Diskriminierung in die Hand genommen werden.

Zusammenfassung der Reden

Der erste Teil der Veranstaltung stand vor allen Dingen im Zeichen der bewegenden Ansprache von Frau Genç, die in ihrer ebenso würdevollen wie deutlichen Rede, von allen nachfolgenden Redner_innen als Vorbild für Zusammenhalt gewürdigt wurde. Es folgten Ansprachen von **Firat Sunel**, Generalkonsul der Republik Türkei in Düsseldorf und **Romani Rose**, Vorsitzender des Zentralrates Deutscher Sinti und Roma, sowie folgende Reden:



Norbert Feith

Norbert Feith, Oberbürgermeister der Stadt Solingen sagte, Solingen hätte mit seinen rund 130 Nationen und Kulturen das Erbe des rassistischen Brandanschlags angenommen, seit 1993



hätten sich zahlreiche Vereine und Institutionen gegründet. Beispielhaft verweist Herr Feith auf die politische Jugendarbeit und den etablierten Jugendstadtrat, auf die Initiative des „Silbernen Schuhs“ als Auszeichnung von Menschen und Institutionen für den „mutigen Schritt nach vorn“ sowie den Zuwanderer- und Migrationsrat. Auch er betonte wie sehr der Umgang mit Rassismus längst nicht Geschichte sei, sondern ein aktuelles Problem. Herr Feith machte in diesem Zusammenhang auf den so genannten unbedachten Alltagsrassismus aufmerksam: Würde ein Paar auf der Straße Französisch sprechen, würde das als modern und weltoffen gelten. Würde demgegenüber ein Paar Türkisch sprechen, handelte es sich um Integrationsverweigerer.



Guntram Schneider

Auch **Guntram Schneider**, Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen betonte Rassismus sei allgemein feststellbar als Phänomen moderner Gesellschaften. Doch gelte gleichwohl: Menschen werden nicht als Rassisten geboren, sondern zu solchen gemacht! Schule und Bildungseinrichtungen insgesamt sind somit als wesentliches Handlungsfeld anzusehen. Vor dem Hintergrund eines „intellektuellen Rassismus“ würde Bildung jedoch nicht ausreichen, um gegen Rassismus gefeit zu sein. Rassismus sei grundsätzlich im Kontext sozialer Ungleichheit zu sehen. Die zentrale Maßgabe müsse demnach darin bestehen, eine noch tiefere Spaltung der Gesellschaft zu verhindern. Hierfür sind entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. In NRW sind dementsprechend Initiativen auf den Weg gebracht worden, wie beispielhaft das Teilhabe- und Integrationspaket und den damit verbundenen Integrationszentren. Grundsätzlich müsste Integration definiert bzw. ein Konsens herbeigeführt werden, was darunter zu fassen sei. Nach Einschätzung von Minister Guntram Schneider würde hierzu zum einen das Akzeptieren von Deutsch als Verkehrssprache und zum anderen von Verfassung und Rechtsstaatlichkeit gehören. In Anknüpfung an Artikel 1 der Verfassung – Die Würde des Menschen ist unantastbar – sei die Bekämpfung von Rassismus Staatsräson, weshalb ein parteienübergreifendes Bündnis gegen Rassismus erforderlich sei.



Silvia Löhrmann

Sylvia Löhrmann, stellvertretende Ministerpräsidentin und Ministerin für Schule und Weiterbildung des Landes NRW wies auf ihren direkten persönlichen Bezug zu Solingen als damalige Lehrerin und Stadträtin hin. Als ein Beispiel institutionellen Rassismus, der sich unter anderem in unterschiedlichen Anforderungen an unterschiedlichen Gruppen festmacht, wies Ministerin Löhrmann auf das noch immer nicht bestehende allgemeine Wahlrecht hin. Ministerin Löhrmann betonte die Bedeutung einer „Erinnerungskultur“, die der Forderung Kenan Kolats nach Einrichtung einer Gedenkstätte für Opfer des Rassismus entsprach. Neben einer entsprechenden Wende in den „Herzen und Köpfen“ sei eine Willkommenskultur erforderlich.

Die zahlreichen Initiativen zur Bekämpfung des Rassismus sind aus Sicht von Ministerin Löhrmann zu systematisieren. Damit wäre nicht eine Konzentration im Sinne einer bundesweiten Stelle, sondern eine nachhaltige, systematische Entwicklung in der Breite gemeint. In Schule könne Vielfalt gestaltet werden: Hierbei käme es darauf an, von einer Defizitbetrachtung weg, hin zu einer Potenzialorientierung zu kommen.



Kenan Kolat (Bildmitte, Vordergrund)

Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland, wies auf das Konzept des institutionellen Rassismus hin, das weit über den individuellen hinausginge: Unter anderem würde es sich hierbei um einen gesellschaftlich akzeptierten Rassismus mit einer hohen Leugnungsakzeptanz handeln. Nicht zuletzt im Zusammenhang mit dem NSU sei auffällig, dass von „Rechtsterrorismus“ – nicht von Rassismus – die Rede sei. Auffällig ebenfalls, dass kein Staatsversagen festgestellt und keine politischen Konsequenzen gezogen würden; Aufklärung würde nicht oder nicht hinreichend stattfinden. Im Unterschied zu den rassistischen Ereignissen Anfang der 90er Jahre, sei im Kontext des NSU keine spürbare Solidarität durch die Zivilgesellschaft, durch Kirchen, Gewerkschaften und Sozialverbänden deutlich geworden. Insgesamt hätte der „Ächtungsprozess“ von Rassismus nachgelassen. In dem Maße, in dem nicht von „Rassismus“: sondern von „Rechtsextremismus“, „Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit“ gesprochen wird, käme eine Verharmlosung des Phänomens durch Mittelschichten und Eliten zum Ausdruck: Rechtsextremismus suggeriere demnach ein Phänomen, das an den Rändern, nicht jedoch in der Mitte der Gesellschaft stattfände. Zur Erläuterung dieses Phänomens wies Herr Kolat auf zwei Beobachtungen hin: So würde die wachsende migrantische Schicht zunehmend als Konkurrenz erlebt und gleichzeitig ginge die „Betreuungsmentalität“ der Mittelschichten im Kontext von Rassismus nicht mehr auf.

Kenan Kolat stellte einen 13 Punkte umfassenden Forderungs- und Maßnahmenkatalog auf, der von einer breiten gesellschaftlichen Debatte über die Abschaffung des Verfassungsschutzes in der bisherigen Form, der Einrichtung von Gedenkstätten für die Opfer rechtsradikaler Gewalt sowie einer unabhängigen Beobachtungsstelle bis zu einer Überarbeitung von Lehrplänen und der Einbeziehung von Lehrinhalten aus dem Anti-Diskriminierungsbereich in der Aus- und Weiterbildung von Justiz reichte.

Der detaillierte Katalog im Folgenden:



1. Breite gesellschaftliche Debatte über Rassismus in Deutschland, besonders auch mit Kirchen und Gewerkschaften.
2. Prüfung von §130 Strafgesetzbuch Beleidigung und §185 Volksverhetzung und Verschärfung dieser.
3. Analog dem Vorbild des Landes Brandenburg Verfassungsänderung mit folgendem Zusatz: „Das Land schützt das friedliche Zusammenleben und tritt der Verbreitung rassistischen Gedankenguts entgegen.“
4. Verstärkte Aus- und Fortbildung von Staatsanwält_innen, Richter_innen und Anwält_innen.
5. Verfassungsschutz in dieser Form schützt die Menschen nicht. Er muss abgeschafft werden. Wir brauchen vielmehr ein Bürgerschutzamt.
6. Statt „V-Leuten“ sollte verdeckte Ermittler_innen eingesetzt werden.
7. Errichtung einer zentralen Gedenkstätte für die Opfer rassistischer Gewalt.
8. Einrichtung einer unabhängigen Beobachtungsstelle wie in Großbritannien gegen Rassismus organisiert von der Zivilgesellschaft zur Prävention.
9. Sicherung der Projekte der antirassistischen Organisationen durch strukturelle finanzielle Förderung.
10. Prüfung der Lehrpläne auf Vorurteile oder rassistische Äußerungen.
11. Der neue deutsche Bundestag sollte sich des Themas weiterhin annehmen: Bekämpfung von Rassismus.
12. Wir brauchen eine Art deutsche McPherson Kommission, die aus der Zivilgesellschaft entsteht. Das geht mit der Forderung nach einer unabhängigen Beobachtungsstelle einher.² Hier sollten Ziele und Zielgrößen in Bezug auf die Arbeit gegen Rassismus für unterschiedliche Handlungsfelder gemeinsam mit der Politik vereinbart werden, im Bund, wie in den Ländern.
13. Der kommende Bundestag sollte eine Antidiskriminierungserklärung analog zur Antisemitismuserklärung von 2008 initiieren.

² Vgl. hierzu Anmerkung 1.



Publikum

Den Eingangsreden folgten Referentenbeiträge von

- **Mark Medebach**, Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage
- **Hans-Peter Killguss**, Informations- und Beratungsstelle im NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln
- **Wilhelm Stratmann**, Kriminalhauptkommissar und Trainer für interkulturelle Fortbildung

sowie eine anschließende Diskussion.

Die Referenten stellten ihre jeweiligen Projekterfahrungen zur Verfügung, die in den anschließenden Workshops vertieft wurden. **Hans-Peter Killguss** führte aus, wie die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Akteure vor Ort unterstützt. **Mark Medebach** von der Bundeskoordination „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ erläuterte die Arbeit des Trägervereins, der in Reaktion auf den Brandanschlag in Solingen gegründet wurde. Der Fokus der Initiative, die derzeit durch 1300 Schulen im Netzwerk getragen wird, liegt in der Herbeiführung eines Klimawechsels. Das gesamte System Schule ist dabei in den Blick zu nehmen. **Wilhelm Stratmann**, Kriminalhauptkommissar und interkultureller Trainer der Polizei lud die Teilnehmer_innen zu einem Wahrnehmungs-Experiment ein, um eine Vorstellung von den Anforderungen im Zusammenhang mit interkultureller Sensibilisierung zu vermitteln. Wilhelm Stratmann führte mit Blick auf seine Tätigkeit aus, wie er die Entwicklung der Polizei von einer „reinen weißen Männergesellschaft“ in den 70er Jahren hin zu einer langsamen Öffnung gegenüber Frauen und nunmehr gegenüber Migrant_innen erleben würde. Führungskräfte würden hierbei als zentrale Rollenvorbilder fungieren!



Mark Medebach

Gemeinsam mit den Ministern und dem Bundesvorsitzenden der TGD wurden folgende Diskussionspunkte erörtert:

- **Unabhängige Beobachtungsstelle:** die von Kenan Kolat geforderte Unabhängige Beobachtungsstelle fand geteiltes Echo. So wurde Skepsis hinsichtlich der Wirksamkeit und die Befürchtung geäußert, dass Verantwortung abgegeben werden könnte.
- **Allgemeines Wahlrecht und Abkehr vom Optionszwang der Staatsbürgerschaft:** Große Einigkeit bei allen Beteiligten!
- **Gedenkstätten für die Opfer rassistischer Gewalt:** Der von Kenan Kolat entwickelte Vorschlag fand von verschiedener Seite große Zustimmung.
- **Kontextwissen:** Der von Martin Gerlach, Bundesgeschäftsführer der TGD, in Anknüpfung an die erste Veranstaltung benannte Gesichtspunkt stieß auf reges Interesse. Interkulturelle Öffnung wäre demnach als zu eng und ethnisch zentriert anzusehen, wohingegen die Stärkung des Kontextwissens als zunehmend wichtig erachtet würde.



Wilhelm Stratmann

Workshops: Schule, Polizei/Verwaltung, Kommunen

Im zweiten Teil des Konferenztages arbeiteten die Teilnehmenden in Workshops zu den drei Handlungsfeldern Schule, Kommune und Polizei/Verwaltung, die im Folgenden durch die Workshopmoderator_innen dokumentiert wurden. Ausgangspunkt waren dabei folgende Fragen:

- Welches sind die größten „Baustellen“ in Schule, Polizei/Verwaltung und Kommunen?
- Was muss konkret geschehen, damit wir rassistisfreie, tolerante und vielfältige Orte in unserer Gesellschaft schaffen?



Workshop Kommunen

Handlungsfeld Schule

Moderation und Dokumentation: Katrin Greve-Grönebaum, BRIDGES Politik- und Organisationsberatung

Impuls: Mark Medebach



Bereits in der Vorstellungs- und Einstiegsrunde wurde deutlich, dass die Teilnehmenden des Handlungsfeldes über persönliche Erfahrungen mit Rassismus im Schulwesen verfügen: Entweder direkt oder über ihre Kinder. Einig waren sich die Teilnehmenden, dass das Handlungsfeld Schule eine Schlüsselrolle für eine tolerante Gesellschaft darstellt. Von den Handlungsansätzen und Erfahrungen des Projektes „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ausgehend, trugen die Gesprächsteilnehmer_innen ihre Beobachtungen zum Handlungsfeld Schule im Sinne einer Problemanalyse zusammen, um daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. So wurden die folgenden Gesichtspunkte erarbeitet:

- Politikunterricht/Sozialwissenschaften werden oft fachfremd unterrichtet. Nach Einschätzung der Gesprächsrunde würde ein fundierter Politikunterricht eine wesentliche Grundlage zur Sensibilisierung für gesellschaftliche Fragen und Zusammenhänge darstellen und damit diskriminierender Einstellungen entgegenwirken.
⇒ Handlungsempfehlung: Stärkung des Politikunterrichts an Schulen, Unterrichtung durch Fachkräfte.
- Das fremdsprachliche Angebot ist nach Einschätzung der Teilnehmenden deutlich westeuropäisch ausgerichtet. Von der Annahme ausgehend, dass über den Erwerb von Sprachen wechselseitiges kulturelles Lernen erfolgt, ist eine Ausweitung des Sprachangebotes vorzunehmen.
⇒ Handlungsempfehlung: Einbeziehung von Türkisch in den fremdsprachlichen Unterricht.
- Die im Unterricht vermittelte kultur-historische Bildung wird als maßgeblich christlich und eurozentrisch eingeschätzt, weshalb ein Verständnis für und eine Auseinandersetzung mit anderen Kulturen nur ungenügend entwickelt wird bzw. erfolgt.
⇒ Handlungsempfehlung: Überprüfung von Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien mit Blick auf eine Ausweitung der kulturhistorischen Bildung sowie mit Blick auf diskriminierende und rassistische Gesichtspunkte
- Nach Einschätzung der Teilnehmenden verfügen Lehrkräfte, Sozialpädagog_innen und Erzieher_innen nur über unzureichende Grundlagen und Ansatzpunkte im Umgang mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Nach Überlegungen der Gruppe wären die Ausbildung und Qualifizierung der in Bildungseinrichtungen Beschäftigten zu erweitern.
⇒ Handlungsempfehlung: Fächerübergreifende Menschenrechts- und Demokratieerziehung in Ausbildung und Qualifizierung für Pädagog_innen.
- Insgesamt wird für Schule – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der verkürzten Gymnasialzeit auf acht Jahre (G8) – eine zunehmend angespannte Lernsituation beobachtet. Nach



Einschätzung der Teilnehmenden würde darüber die Bereitschaft zum Spannungsabbau gegenüber Schwächeren befördert.

⇒ Handlungsempfehlung: Insgesamt mehr Freiräume in Schule

- Schule richtet sich maßgeblich – naturgemäß – an Schülerinnen und Schüler, Eltern würden nicht genügend einbezogen. Dies würde unter anderem zu Widersprüchen zwischen der im Elternhaus erlebten Erziehung und der in der Schule vermittelten Bildung führen.

⇒ Handlungsempfehlung: Verstärkte Einbeziehung und Kommunikation zwischen Schule und Eltern

- Die durch die Teilnehmenden beschriebene Kultur des Trennens mit der damit verbundenen Bewertung von Leistung und Person wäre einer Haltung von Ausgrenzung und Diskriminierung zuträglich.

⇒ Handlungsempfehlung: Herausarbeitung und Betonung gemeinsamer Werte

- Die Öffnung von Schule in den Sozialraum und die Einbeziehung externer Kooperationspartner_innen wird als insgesamt hilfreich angesehen, um die Perspektivvielfalt zu erhöhen.

⇒ Handlungsempfehlung: Weitere Öffnung von Schule in den Sozialraum, verbunden mit einem Anti-Diskriminierungs-Ansatz

Abschließend wurden die folgenden Empfehlungen ausgesprochen:

⇒ Grundsätzlich: Mehr in Bildung investieren!

⇒ Institutionelle Förderung und Umsetzung von Anti-Diskriminierungs-Projekten.

⇒ Länger gemeinsam Lernen: Gemeinschafts-, Ganztagschulen.

⇒ Bildung umfassender denken (Einbeziehung außerschulischer Bildung, Jugendhilfe, etc.)



Workshop Polizei



Handlungsfeld Polizei/Verwaltung

Moderation und Dokumentation: Martin Rüttgers, Politikberatung & Forschung, Köln

Impuls: Wilhelm Stratmann

Die Arbeitsgruppe arbeitete zu den Impulsen und Erfahrungen bezüglich interkultureller Fortbildungen der Polizei in NRW und stellte sich zunächst die Frage, nach den größten „Baustellen“ der Polizeiarbeit im Rahmen der interkulturellen Öffnung. Anschließend bearbeiteten die Teilnehmer_innen die Frage, was konkret geschehen muss, damit die interkulturelle Öffnung der Polizei in NRW noch besser gelingt.

Nach einer Vorstellungsrunde stellten Polizeihauptkommissar Wilhelm Stratmann mit seiner Kollegin Polizeioberkommissarin Sevinç Çoskuneren ihre Erfahrungen der interkulturellen Fortbildungsarbeit der Polizei NRW vor. Nachfragen und Anregungen zu dem Impulsvortrag bezogen sich auf das Setting und die Zielgruppen der Fortbildungen sowie auf die einzelnen Module. Viele konstruktive Hinweise und Anregungen wurden z.B. zum Modul „Grundwissen Islam“ gegeben. Von den rund 30.000 Polizeibeamt_innen in NRW nutzten bisher rund 8.500 die Angebote der Fortbildungen. Die Frage wurde gestellt, inwieweit es sinnvoll sei, die Angebote als verpflichtenden Bestandteil der polizeilichen Aus- und Fortbildung weiterzuentwickeln. In NRW ist das Fach „interkulturelle Kompetenz“ 2009 in das Curriculum der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung integriert worden.

Der Aspekt der interkulturellen Öffnung der Polizeistrukturen wurde intensiv erörtert. So wurden beispielsweise im Jahr 2012 1400 Polizeibeamt_innen in NRW eingestellt, davon hatten 161 (11,5 %) familiäre Migrationsgeschichte. Diskutiert wurde, durch welche Maßnahmen dieser Prozentsatz erhöht werden könnte.

Insgesamt wurde deutlich, dass die Angebote der Polizei in NRW gegebenenfalls auf andere Bundesländer übertragbar sein könnten. So wurden von Kolleg_innen aus den Bundesländern Schleswig-Holstein, Berlin, Brandenburg und Baden-Württemberg konkrete Anfragen an die beiden Polizeikolleg_innen gestellt, ob diese nicht das NRW-Konzept und dessen Umsetzung dort als *good practice* vorstellen könnten.

Die im Plenum der Tagung präsentierten und auf einer Pinnwand visualisierten Handlungsempfehlungen sind das Ergebnis der inhaltlichen Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe. Diese greifen ineinander und hängen zum Teil systematisch zusammen. **Deutlich wurde der Wunsch aller Teilnehmenden, die erfolgreiche Fortbildungsarbeit der Polizei in NRW langfristig abzusichern, weiterzuentwickeln und im Sinne von Nachhaltigkeit zu verstetigen. Zudem sollte der Know-how-Transfer so organisiert werden, dass auch andere Bundesländer von den NRW-Erfahrungen profitieren können.**



Folgende **Handlungsempfehlungen** wurden dokumentiert:

- NRW-Schulungskonzept als best practice in anderen Bundesländern vermitteln!
- Bessere Kooperation von Polizeibehörden und Innenministerien (aller föderalen Ebenen)
- Stärkere Unterstützung der Polizeiarbeit durch die Politik
- Personalressourcen für interkulturelle Arbeit in Polizeibehörden erhöhen
- Mit Blick auf die erfolgreiche Arbeit der Polizei in NRW wurde der vielfache Wunsch geäußert: **Sicherung der Nachhaltigkeit des Seminar- und Schulungsangebotes.**

Inhaltlich wurden diese Aspekte als Empfehlung skizziert:

- Interkulturelle Seminare mit dem Themenkomplex Anti-Diskriminierung kombinieren
- Interne Berater_innen mit Stabsfunktion für Führungskräftebildungen beauftragen
- Mentor_innen und Alumni für Kontaktbeamt_innen gewinnen
- Aus- und Fortbildungen für die Polizei obligatorisch/verpflichtend konzipieren
- Interkulturelle Kompetenz als Auswahlkriterium für Einstellungen
- Bewerber_innen besser auf Auswahlverfahren vorbereiten.

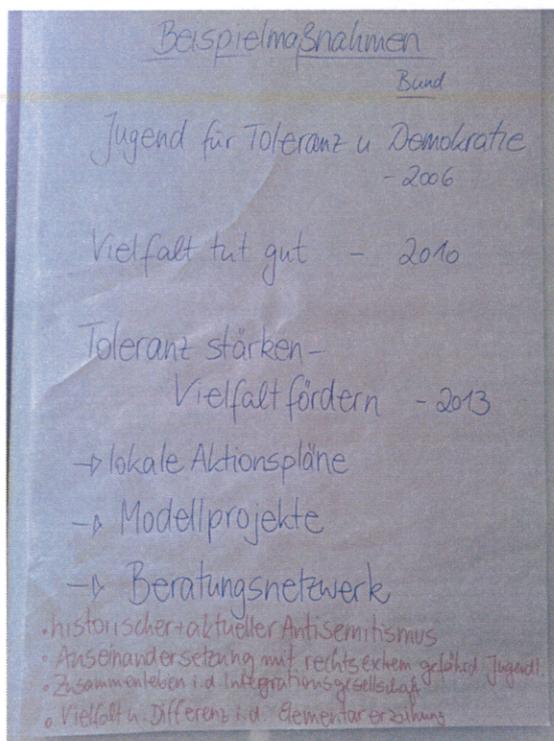
Handlungsfeld Kommunen

Moderation und Dokumentation: Anja Stiel, Moderatorin und Trainerin und Martin Gerlach, Bundesgeschäftsführer der TGD

Impuls: Martin Gerlach, Bundesgeschäftsführer der TGD

In der Arbeitsgruppe ging es u.a. darum, wie einzelne Aktionen einen Einfluss auf den Abbau von institutionellen und strukturellen Rassismus in der Kommune haben können. „Kommune“ wird nicht (nur) als Verwaltung verstanden, sondern als Sozialraum mit allen Bürger_innen und Akteur_innen. Zu Beginn des Workshops wurden u. a. Bundesprogramme vorgestellt, aus denen seit Jahren die Arbeit gegen Rechtsextremismus gefördert wird. Vielen Teilnehmenden waren diese noch nicht geläufig:

- Jugend für Toleranz und Demokratie,
- Vielfalt tut gut,
- Toleranz stärken – Vielfalt fördern



Martin Gerlach erläuterte, dass der Aspekt des strukturellen und institutionellen Rassismus insoweit Einfluss auf die Programme genommen habe, als die Mitarbeit bzw. Steuerung der Kooperation und der Fördergelder über die Kommunen erfolge, im Zusammenspiel zwischen Zivilgesellschaft und kommunalen Verantwortlichen in Politik und Verwaltung. In sogenannten lokalen Aktionsplänen schreiben die o. g. Akteur_innen für drei Jahre Ziele fest und vergeben zur Erreichung dieser Ziele die Bundesmittel über ein paritätisch (Zivilgesellschaft / Kommune) besetztes Gremium. Finanzielle Mittel für wirkungsvolle Aktivitäten sind vorhanden.

Folgende Maßnahmen gegen institutionellen Rassismus wurden diskutiert:

Auszeichnung. Wie z.B. die Stadt mit der besten Luft ausgezeichnet wird, könnte es auch eine Auszeichnung als „weltoffenste Stadt“ geben. Allerdings wurde bei der Diskussion um bestehende Auszeichnungen (Orte der Vielfalt) darauf hingewiesen, dass vor einer Vergabe auch geprüft werden müsse ob ein Ort diese Auszeichnung auch verdient hätte.

Missbilligung gegen Nazi-Demonstrationen. Verschiedene Maßnahmen, wie die in Wolfsburg gegründete Initiative Schulterchluss, ermöglichte gemeinsam mit anderen NGO's Alternativveranstaltungen, um ein Gegengewicht gegen eine Nazidemonstration zu bilden. Andere Organisationen rufen zur Platzbesetzung in der Stadt auf, um solche Demonstrationen zu verhindern.

Rolle der Politik und Verwaltung. Politisch Verantwortliche fungieren als gesellschaftliche Vorbilder. Sie müssen daher Stellung gegen Rassismus beziehen, in dem sie beispielsweise an



Demonstrationen teilnehmen. Darüberhinaus sollte es Schulungen zur Sensibilisierung gegenüber Rassismus für Verwaltungsmitarbeiter_innen geben.

Einrichtung einer Beschwerdestelle. Die Einrichtung einer kommunalen Beschwerdestelle könnte helfen gegen Diskriminierung im Alltag vorzugehen, wie zum Beispiel bei Stellenausschreibungen oder Hausverkäufen, die sich explizit an „Deutsche“ richten. Anti-Diskriminierungs-Büros übernehmen die rechtliche Beratung bei Diskriminierungsfällen, brauchen aber auch entsprechende zeitliche und finanzielle Ausstattung.

Vorhandene Strukturen nutzen. Bei der Besetzung der Stelle der oder des Integrationsbeauftragten ist auch der Integrationsbeirat der Stadt zu befragen oder diese wird direkt über dieses Gremium besetzt. Wenn die Beteiligungsorgane für Entscheidungen genutzt werden, die bereits vorhanden sind, ist darüber nachzudenken, wie Migrant_innen in diesen Gremien vertreten sind. Evtl. ist eine Quote einzuführen.

Wertschätzung. Die Meinungen und Einschätzungen von Migrant_innen sollen ernst genommen und wertgeschätzt werden. Das schlägt sich auch darin nieder, dass Migrantenorganisationen in der Zivilgesellschaft anerkannt werden.

Partizipation durch „Thérapie Sociale.“ Diese ermöglicht die Beteiligung von Betroffenen, in dem Initiativen und Einzelpersonen von der Stadt nach ihren Veränderungswünschen gefragt werden. Durch die Schaffung eines vertraulichen Raums entsteht ein Austausch unter verschiedenen Gruppen einer Stadtgesellschaft. Die dort erarbeiteten Vorschläge werden von der Verwaltung veröffentlicht. Als problematisch ist allerdings anzumerken, dass in solchen Gruppen sowohl Ehren- als auch Hauptamtliche beteiligt sind. Während sich die Hauptamtlichen diese Zeit als Arbeitszeit aufschreiben können, müssen die Ehrenamtlichen diese Zeit zusätzlich aufbringen.

Bei der Frage nach geeigneten Maßnahmen gegen Rechts stellte sich die Frage nach dem Urteil: Wer entscheidet über ihre Wirksamkeit? Ein Vergleich zum Geschlechterverhältnis zeigte das Problematische dieser Fragestellung, die mit einer Hierarchie und einem Machtverhältnis einhergeht. Früher entschieden Männer, was für die Emanzipation der Frau gut sei. Bei der Frage der Präsentation der Ergebnisse im Plenum, kam das Thema „wer weiß was für andere gut ist“ ganz konkret in die Gruppe, da vor allem Vorschläge von Anderen kamen, wer geeignet sei, die Ergebnisse vorzustellen. Nach einer kleinen Einigungszeit entschieden die Teilnehmenden, dass jede Person den Aspekt vortragen werde, den er oder sie aus dieser Runde am eindringlichsten fand.



Workshop Kommunen



Anlagen:

In der Anlage sind diejenigen Reden abgedruckt, die der TGD zur Verfügung gestellt wurden. Es gilt das gesprochene Wort.

Reden von:

- Oberbürgermeister Norbert Feith, Solingen
- Fırat Sunel, Generalkonsul der Stadt Düsseldorf
- Mark Medebach, Referent der Bundeskoordination von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“
- Kriminalhauptkommissar Wilhelm Stratmann



Rede von Solingens Oberbürgermeister Norbert Feith

Sehr geehrter Herr Kolat,

meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich begrüße Sie sehr herzlich in Solingen an diesem 25. Mai 2013 – nur wenige Tage, bevor sich der schreckliche Brandanschlag auf das Wohnhaus der Familie Genç mit fünf Toten und vielen Verletzten zum 20. Mal jährt.

Wir Solinger sind uns bewusst, dass unsere Stadt auch 20 Jahre nach dem Brandanschlag im öffentlichen Bewusstsein in einer Reihe steht mit Rostock, Mölln und Hoyerswerda. Allesamt Schauplätze rechtsradikal begründeter Gewalt. Solingen ist eben nicht nur die Stadt der weltweit bekannten Klingen, sondern auch die Stadt eines niederträchtigen Brandanschlags.

Doch die Stadt hat das Erbe angenommen: Der 29. Mai ist bis heute ein unvergessener Tag der Trauer! Besonders natürlich in diesem Jahr. Viele Vereine, Initiativen und Institutionen wie Kirchen und Moscheegemeinden haben sich mit Ideen und Aktionen, die das Gedenken wach halten sollen, beteiligt. Es ist beeindruckend, wie viele Menschen in Solingen sich mitverantwortlich fühlen und sich für die Bewältigung des Anschlages und für das nachhaltige Gelingen des Zusammenlebens in unserer Stadt einsetzen

Doch Rassismus und die daraus erwachsende Gewalt sind keine Gefahren, die sich auf Städte wie Solingen, Rostock, Hoyerswerda oder Mölln begrenzen ließen. Heute nicht und auch vor zwanzig Jahren nicht. Wir sprechen über gesamtgesellschaftliche Problemlagen. Rassismus und rassistische Gewalt gehören zur Wirklichkeit in Deutschland. Sie sind nicht Geschichte. Das lehrt uns jeden Tag die Berichterstattung über den Prozess gegen die neonazistische Terrorzelle in Jena, die dreizehn Jahre lang morden konnte und der zehn Menschen zum Opfer gefallen sind.

Dabei haben wir noch gar nicht von dem unbedachten Alltagsrassismus gesprochen, der nicht morden und verletzen will, aber von Vorurteilen gegenüber „den Ausländern“ geprägt ist und der Diskriminierung Vorschub leistet. In einem aktuellen Film über das Erbe des Brandanschlages von Solingen, den der junge Regisseur Mirza Odabasi in diesem Jahr gedreht hat, kommt eine junge Frau zu Worte. Sie sagt sinngemäß: „Wenn ein Paar auf der Straße französisch miteinander spricht, dann finden das die Leute irgendwie spannend. Wenn ich türkisch mit meinen Freunden spreche, werde ich angesehen wie ein Integrationsverweigerer.“ Jeder möge sich selbst prüfen, wieviel Wahrheit in dieser Beobachtung steckt und wie frei er selbst ist von Vorurteilen.

Die Menschen sind anfällig für Ressentiments – besonders in unsicheren ökonomischen Zeiten, die Ängste hervorrufen. Davor die Augen zu verschließen, wäre die falscheste aller Reaktionen. Auch deshalb ist es wichtig, zu gedenken und für Vielfalt und Toleranz und Integration zu



werben, so wie es die Stadt und viele Bürgerinnen und Bürger Solingens in diesem Jahr vorleben. Gedenkveranstaltungen wie die am 29. Mai in Solingen dienen der Mahnung, welches Leid verblendete Menschen über andere bringen können

Doch wir mahnen nicht nur, wir werben auch für ein besseres Handeln, zum Beispiel für Zivilcourage im Alltag. Seit zehn Jahren vergibt die Stadt gemeinsam mit einem Bürgerbündnis einen Preis für Toleranz und Zivilcourage – den „Silbernen Schuh“ für den mutigen Schritt nach vorn - an Einzelne oder Gruppen, die sich im Alltag für Toleranz und Zivilcourage einsetzen. An Menschen wie Hasan Özkan, der sich als Imam der Ditib-Moschee in besonderer Weise für die Jugendlichen in Solingen Wald einsetzte, an Annette Baumgarten, die zu Hause in ihrer Wohnung Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Nachhilfeunterricht gibt oder an Holger Müller, der sich einer Anweisung seines Chefs widersetzte, keine Türkinnen mehr einzustellen

Dass einzelne Verblendete vor Hass Amok laufen, kann wohl trotzdem niemand wirklich verhindern – in keiner Stadt. Solingen war schon vor zwanzig Jahren keine Hochburg rechter Gesinnungen – trotz der damals aufgeheizten politischen Debatte. Solingen hatte aber schon 1972 als eine der ersten Kommunen der Bundesrepublik einen „Beirat für ausländische Arbeitnehmer“ gegründet – 22 Jahre bevor das Land NRW Ausländerbeiräte als kommunale Mitwirkungsorgane im Gesetz verankerte. Auch deshalb war das Entsetzen und der Schock über die Untat in dieser Stadt besonders groß.

Bald nach dem Anschlag haben die Verantwortlichen in Politik, Verwaltung und Gesellschaft erkannt, dass der Makel, die Stadt des Brandanschlags zu sein, nicht einfach abzustreifen sein würde. Und sie haben sich für das einzig Richtige entschieden, nämlich das Thema aufzugreifen und die Stadt zum Vorreiter zu machen im Kampf gegen Rassismus und Gewalt.

Diese Bestrebungen sind auf große Bereitschaft und Unterstützung in der Bevölkerung gestoßen und hat Eigeninitiativen angestoßen. Die Solingerinnen und Solinger wollten und wollen sich abgrenzen von Menschenverachtung und Gewalt.

Aus diesen Anfängen ist bis heute ein großes Netzwerk von Menschen gewachsen. Menschen, die Brücken gebaut haben, die untereinander Kontakt halten und die sich engagieren.

Ein Zuwanderer- und Integrationsrat vertritt gemeinsam mit Ratsmitgliedern die Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund im politischen Raum. Aus der solitären Stelle eines Ausländerbeauftragten im Jahr 1993 ist ein richtiges Amt geworden, das inzwischen die Bezeichnung „Kommunales Integrationszentrum“ führt und auch innerhalb der Verwaltung das Thema Integration vorantreibt. Zahlreiche islamische Gemeinden laden regelmäßig zu Treffen, etwa zum jährlichen Fastenbrechen, ein. Solingen hat inzwischen mehrere Preise für seine gute Integrationsarbeit erhalten.



Christina Rau hat vor kurzem in einem Zeitungsinterview gesagt: „Solingen symbolisiert heute für viele Menschen den Protest einer ganzen Stadt gegen Fremdenfeindlichkeit. Das gereicht ihr zur Ehre.“

Ich füge hinzu: Es ist eine Ehre, es ist aber auch eine Verpflichtung. Wir werden und wir dürfen nicht nachlassen, gegen Rassismus jeder Art unsere Stimmen zu erheben und Überzeugungsarbeit zu leisten - für Toleranz und für den Wert und die Bereicherung des Lebens durch Vielfalt.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.



Firat Sunel

Rede von Firat Sunel, Generalkonsul, Düsseldorf

Sevgili Mevlüde Teyze, Durmuş Amca,
Sehr geehrte Stellvertretende Ministerpräsidentin Frau Löhrmann,
Sehr geehrter Minister Schneider,
Sehr geehrter Oberbürgermeister Feith,
Sehr geehrte Herr Kolat

Seit dem Ereignis vom 29. Mai 1993, wo die Familie Genç durch Rechtsextremisten verübten Brandanschlag 5 ihrer Familienmitglieder verloren hat, sind 20 Jahre vergangen.

Sie waren aus tausenden Kilometern Entfernung mit großen Hoffnungen für die Zukunft nach Deutschland gekommen und haben Solingen als ihre neue Heimat angenommen und sich hier ein neues Leben gegründet. Durch diese erbarmungslose Tat durch Menschen, die Feinde des gesellschaftlichen Friedens und gemeinschaftlichen Lebens sind, haben sie das größte Leid ihres Lebens erfahren.

Dieses tragische Ereignis, welches das Leben der Familie Genç für immer verändert hat, hat auch in erster Linie im Herzen der Türkei und der in Deutschland lebenden Türken sowie aller Menschen einen trostlosen Schmerz hinterlassen. In diesem Rahmen möchte ich mich daher erst einmal bei allen Menschen, die mit ihrer Teilnahme an dieser Veranstaltung ihre Sensibilität zu diesem Thema offen zutage legen, bedanken.

Meine Damen und Herren,

Seit diesem tragischen Ereignis sind 20 Jahre vergangen, aber wir nehmen mit Bedauern zur Kenntnis, dass krankhafte Vorstellungen wie Rassismus und Ausländerfeindlichkeit heute noch in Deutschland und Europa Anhänger finden.

Erschwerend kommt hinzu, dass die globale Wirtschaftskrise, die auch Europa in seinen Bann gezogen hat, ein fördernder Faktor für rassistische und ausländerfeindliche Ansätze ist.



Die mit dem Hintergrund der Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Islamophobie zunehmend verübten Anschläge auf Häuser, Moscheen, und Vereine türkischer Migranten in vielen Städten Deutschlands führt zur Besorgnis bei der hiesigen türkischen Gesellschaft.

Die in Deutschland zwischen den Jahren 2000 bis 2006 verübten Morde auf 8 Türken und einen Griechen und die zufällig ans Tageslicht geratene Erkenntnis, dass die rechtsradikale Terrorgruppe NSU hinter diesen Machenschaften steckt, hat uns allen leider noch einmal vergegenwärtigt, dass Rassismus und Ausländerfeindlichkeit, ein weiterhin ernstzunehmendes Thema ist. Die Außerachtlassung der Wahrscheinlichkeit, dass diese Morde von Rechtsextremisten verübt sein könnten, und die unterlaufenen Pannen bei den Ermittlungen, hat die türkische Gesellschaft zutiefst verletzt. Dieser Umstand hat das Vertrauen der türkischen Gesellschaft in Deutschland beeinträchtigt und bei den Türkischstämmigen Angst für ihre Zukunft in diesem Land ausgelöst.

In diesem Punkt ist es die größte Erwartung der türkischen Gesellschaft, dass alle rechtsradikalen Übergriffe hierzulande mitsamt ihren Verbindungen aufgeklärt und bestraft werden.

Für ein künftiges friedliches Zusammenleben der deutschen und türkischen Gesellschaft in diesem Land ist es erforderlich, dass Politiker, Künstler, Journalisten, Bürgerrechtsorganisationen, kurzum Menschen aus allen gesellschaftlichen Schichten Verantwortung übernehmen. In diesem Punkt möchte ich erwähnen, dass das standhafte Verhalten der Familie Genç trotz ihres großen und niemals zu kompensierenden Leides, ein beispielhaftes Verhalten für alle gesellschaftliche Schichten darstellt.

Bevor ich meine Rede beende, möchte ich mich vor dem heiligen Andenken der, vor 20 Jahren aus der Blüte ihres Lebens herausgerissenen Saime, Hülya und Hatice Genç, sowie Gülistan Öztürk und Gülsun İnce verbeugen und bitte Gott um ihre Erbarmung. Den übrigen Familienmitgliedern der Familie Genç wünsche ich Geduld.

Auch möchte ich der Opfer der im Jahre 1998 in Schwandorf und 1992 in Mölln verübten ausländerfeindlichen und rechtsradikalen Anschläge und der in den Jahren 200 bis 2006 von Neonazis ermordeten 8 Türken und einem Griechen in Ehren gedenken.

Mit dem Wunsch, dass solch tragische Ereignisse, die eine Schande für die Menschheit darstellen, sich in Deutschland niemals wiederholen, übermittele ich ihnen meine besten Grüße.



Rede von Mark Medebach, Referent der Bundeskoordination von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage.“

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich sehr herzlich für die Einladung zu dieser Gesprächsrunde. Mein Name ist Mark Medebach und ich arbeite als Referent in der Bundeskoordination von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“.

Der Mordanschlag von Solingen vor 20 Jahren geschah, wie wir alle wissen, in einem pogromartigen Klima, in dem Neonazis zuvor bereits in Hoyerswerda, Rostock-Lichtenhagen und Mölln Menschen aufgrund ihrer Herkunft umgebracht hatten. In diese Zeit fällt auch die Gründung von Aktion Courage e. V., dem Trägerverein des Projekts „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. Bürgerinitiativen, Menschenrechtsgruppen, Vereine und Einzelpersonen aus allen gesellschaftlichen Bereichen und politischen Lagern riefen damals den Verein ins Leben, um aus der Zivilgesellschaft heraus gegen Rassismus und Gewalt aktiv zu werden. Im Jahr 1995 holte der Verein das Projekt „Schule ohne Rassismus“, das in Belgien entwickelt worden war, nach Deutschland.

Dieses Projekt hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen „Klimawechsel in den Schule“ herbeizuführen, hin zu einem Schulklima, in dem Rassismus und andere Diskriminierungen nicht geduldet werden. Uns ist wichtig, dass PädagogInnen und SchülerInnen einer Schule dabei an einem Strang ziehen, und dass sie sich im nächsten Schritt mit anderen Schulen und vor allem auch mit außerschulischen Partnern vernetzen, um ihr Engagement und Ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Das ist ein präventiver Ansatz, der erst langfristig Wirkung zeigt, aber ohne den ein nachhaltiger „Klimawechsel“ eine Utopie bleiben wird.

Unser Projekt wendet sich neben den vielen kleinen individuellen Alltagsrassismen, die so nebenbei auf dem Pausenhof ablaufen, auch gegen einen institutionellen Rassismus, der sich in der Schule zum Beispiel bei der Einschulung und beim Übergang auf weiterführende Schulen manifestiert. An diesen zwei sensiblen Punkten eines Bildungswegs ziehen Einwanderkinder systematisch den Kürzeren. Warum ist das so? Ein wichtiger Punkt ist das bewusste oder unbewusste Bemühen der Verantwortlichen, homogene Lerngruppen zu schaffen. Offenbar wird Vielfalt auch hier immer noch zu oft als Bedrohung und nicht als Bereicherung wahrgenommen.



Was tun, um mehr Chancengleichheit herzustellen? – denn das ist ja unser Ziel: Eine gute Schulbildung für alle und ein gleichberechtigtes, demokratisches Miteinander, das Vielfalt zulässt und wertschätzt.

Es gilt, Schule als Ganzes, als Lern- und Lebensraum in den Blick zu nehmen. Die Schülerinnen und Schüler, die Lehrerinnen und Lehrer, den Sozialarbeiter, die Schulpsychologin, den Hausmeister – alle. Institutioneller Rassismus hat viel mit der Kultur zu tun, die an einer Schule gelebt wird. Werden Demokratie und gleiche Rechte als Werte hochgehalten und mit Leben gefüllt? Ein Stichwort ist dabei „Empowerment“ – Empowerment all derjenigen, die ihre Schule aktiv gestalten und etwas gegen Diskriminierungen tun wollen. Das Engagement gegen Rassismus ist dabei zwar ein sehr wichtiger Punkt, aber man sollte auch andere Diskriminierungsformen nicht vergessen. Für „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ stehen sie gleichwertig nebeneinander und gehören gemeinsam bekämpft.

Dabei sollten wir immer vor Augen haben, dass prinzipiell kann jeder Mensch diskriminieren kann - es gibt keine „natürlichen“ Opfer und Täter. Es gibt türkischstämmige Faschisten, polnische Sexisten, und Rassisten, deren Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien eingewandert sind. In der entwickelten Einwanderungsgesellschaft ist es zwar weiterhin am Wichtigsten, die Diskriminierungen der Mehrheitsgesellschaft in den Blick zu nehmen, jedoch sollten die Minderheiten auch dabei nicht vergessen werden. „Schule ohne Rassismus“ beschäftigt sich beispielsweise neben der - erschreckend hohen - Muslimenfeindlichkeit in der Mehrheitsgesellschaft auch mit der hochproblematischen politischen Ideologie des Islamismus. Beide Themen sind relativ neu und es braucht praxisnahe Publikationen für den Einsatz in der Schule, die eine gewisse Grundlage beim Umgang mit diesen Themen schaffen, ohne neue Ausschlüsse zu produzieren.

Ich plädiere also für ein breit aufgestelltes, umfangreiches Engagement gegen Diskriminierungen jeder Art. Allzu leicht konzentriert man sich in Zeiten der NSU-Aufklärung auf Neonazis und Terroristen. Die sind jedoch nur die Spitze des Eisbergs. Gute Präventionsarbeit zielt auf Strukturen und Organisationskulturen in Institutionen. Die Schule ist eine der wichtigsten Institutionen in unserer Gesellschaft. Die Schule ist der zentrale Ort, wo alle junge Menschen ein demokratisches Miteinander praktisch erleben können sollten. Dafür setzen wir uns ein.



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW (LAFP)

1. Seminar:

Interkulturelle Kompetenz in der
Polizeiarbeit / Interkulturelles
Training

(3-tägiges Grundlagenseminar)

- Kulturbegriff
- Kulturdimensionen
- Bedeutung von Kultur im Alltag
- Grundwissen über verschiedene Kulturen
- Simulationen
- Kulturdimensionen
- Deutsche Kultur
- Begegnung/Austausch



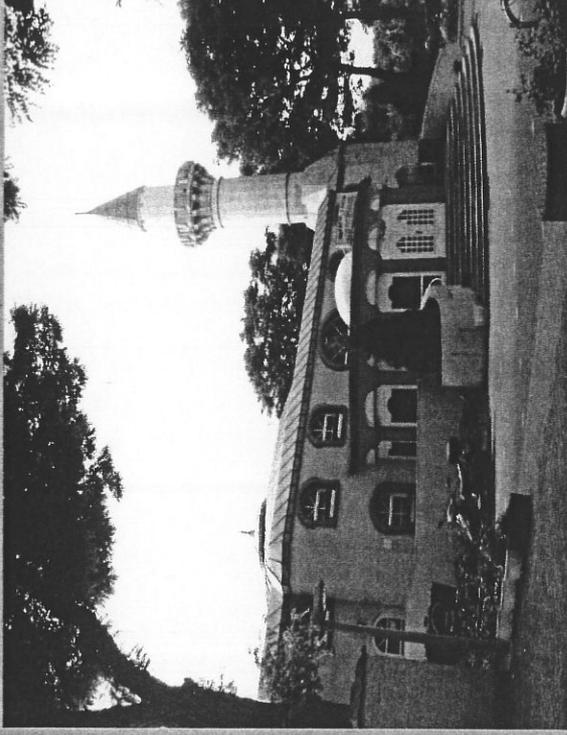


POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

- 2. Seminar:
Grundwissen Islam
(4-tägiges Seminar)**
- Islamlexikon
 - Begriffserklärungen
 - Die Situation in NRW und in Deutschland
 - Bedeutung für die Lagebeurteilung
 - Moscheebesuch
 - Islam/Islamismus
 - Diskussionsrunde mit Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund





POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

- ### 3.Seminar: Extremismus (rechts/links) und polizeiliche Aufgabenbewältigung (4-tägiges Seminar)
- aktuelle Erscheinungsformen
 - Bekämpfungsstrategien
 - Polizeigeschichte
 - Prävention
 - Besuch der Villa ten Hompel
 - Interkulturelle Kompetenz
 - Aufgaben des Staatsschutzes
 - Diskussionsrunde
 - Wahrnehmung u. Argumente
 - gegen Stammtischparolen

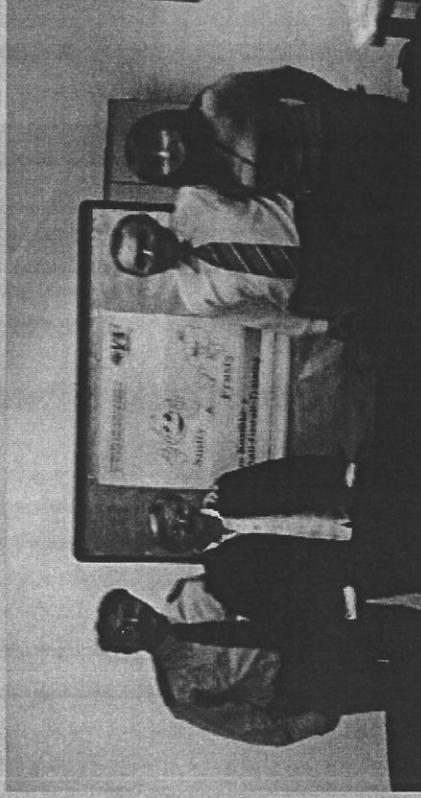
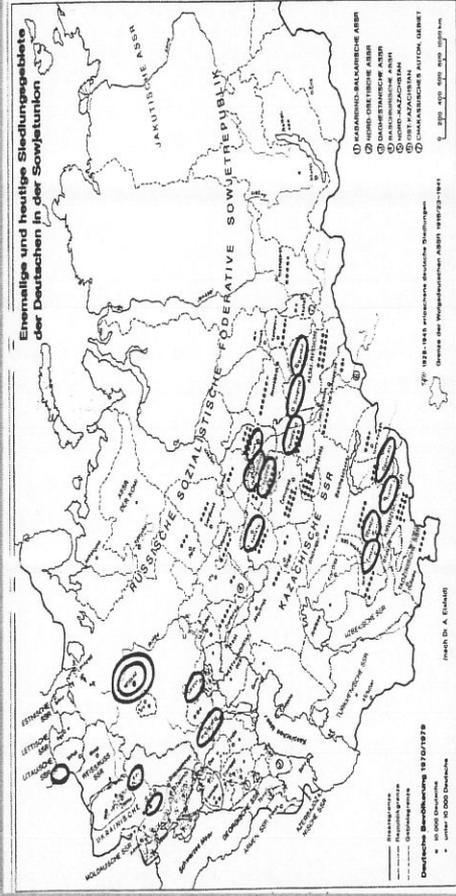




rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

4. Seminar: Spannungsfeld Aus- und Übersiedler (3-tägiges Seminar)

- Geschichte der Aussiedler
- Wege der Aussiedlung
- Ausreise und Eingliederung
- Begegnungen mit Aussiedlern
- Umgang mit Gewalt und Drogen
- Mentalität der Aussiedler
- Gespräche und Diskussionen





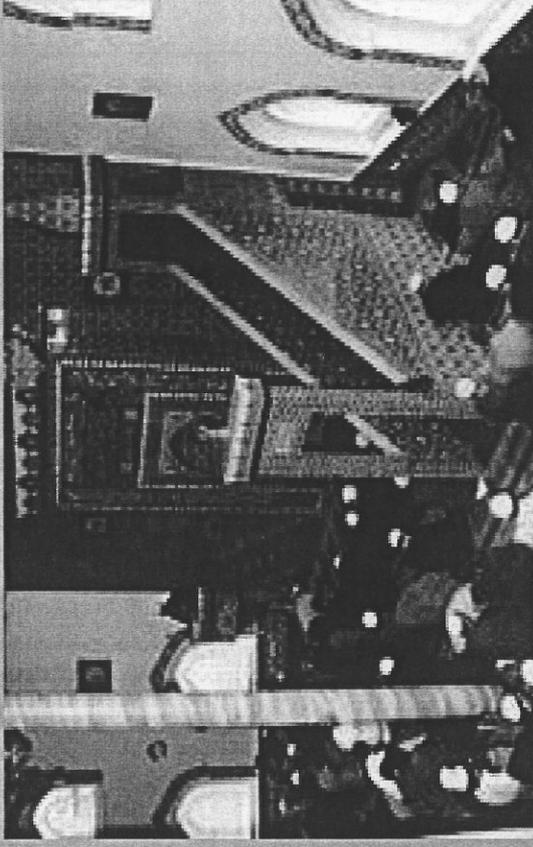
POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

5. Seminar: Kontaktbeamte muslimische Institutionen – Einführung (8-tägiges Seminar)

- Aufgabenbeschreibung
- vertiefende Hintergrundkenntnisse
- Organisationen in Deutschland
- Islamistischer Terrorismus
- Vertrauensbildende Kontakte
- Prävention
- Landesintegrationsrat
- Fallbesprechungen
- Aufgaben des BAMF
- Moscheebesuch/Gespräche





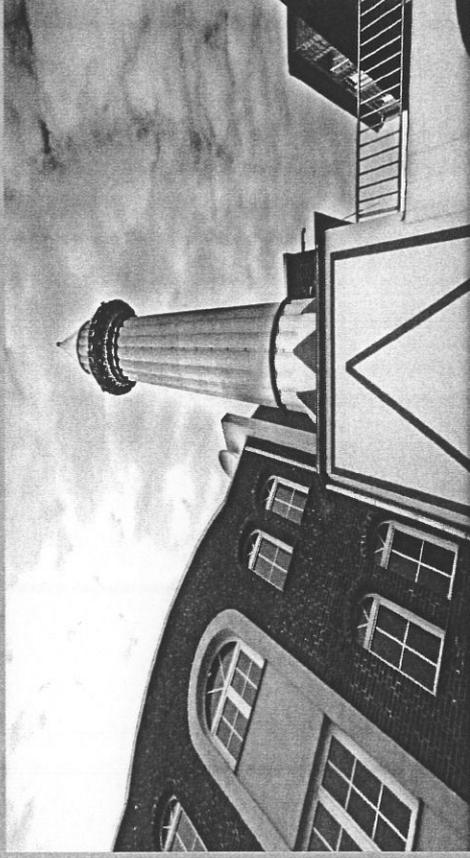
POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

6. Seminar: Kontaktbeamte muslimische Institutionen – Anpassungsfortbildung (2-tägiges Seminar)

- Erfahrungsaustausch
- aktuelle Lage
- Beiträge durch eigene KMI
- Fachvorträge
- Zusammenarbeit mit LKA
- Fortbildungswünsche





rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

7. Seminar:

Tag der Kulturen - Interkulturelle Polizei NRW

(1-tägiges Seminar)

Schirmherr ist Innenminister Ralf Jäger, NRW

Für Polizeibeamte/innen mit Migrationshintergrund und deren Führungskräfte

- Optimierung der polizeilichen Arbeit in interkulturellen Teams
- Einbringen persönlicher Erfahrungen in die Polizeiarbeit NRW
- Jedes Jahr ein neues Programm





POLIZEI
Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Bundessieger 2012

Am **13.12.2012** wurde das Landesamt für Ausbildung Fortbildung und Personalangelegenheiten der **Polizei NRW**, gemeinsam mit der **Fachhochschule Köln**, mit dem **XENOS-Bundespreis** ausgezeichnet, für das Projekt:
„Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW“.
(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in Berlin)

Preiskategorie:

Nachhaltigkeit und Verstetigung an den Lernorten, Unternehmen und öffentliche Verwaltungen.





POLIZEI

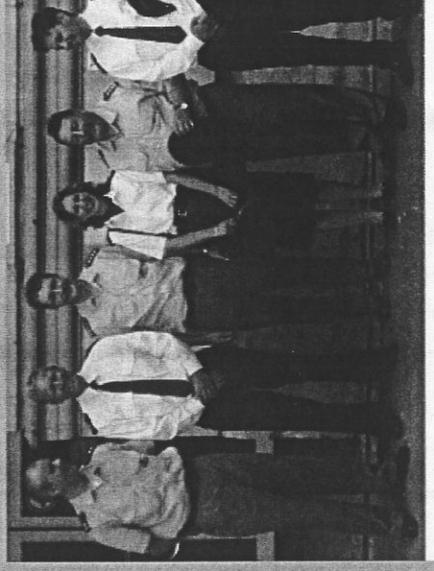
Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Neu seit 2012.

8. Seminar: Grundlagen Interkulturelle Kompetenz für Lehrende

- (4-tägiges Seminar)
- Kulturdimensionen / Kulturzentrismus
- Grundwissen von Kultur im Alltag
- Was ist meine eigene Kultur?
- Kritische Ereignisse
- KPS Modell nach Prof. Leenen
- Problem der Mehrfachzugehörigkeit
- Auswirkungen von Vielfalt
- Diversität in der Gesellschaft und in der Organisation





POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Neu seit 2012.

**9. Seminar:
Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe
(2-tägiges Seminar)**

- Grundlagen Interkulturelle Kompetenz
- Wie interkulturell ist meine eigene Familie?
- Kulturbegriff und Kulturdimensionen
- Interkulturelle Kompetenz ist Führungsaufgabe
- Die Sichtweise von Führungskräften
- Erwartungen und Wünsche von Mitarbeitern



Wilhelm Stratmann



POLIZEI

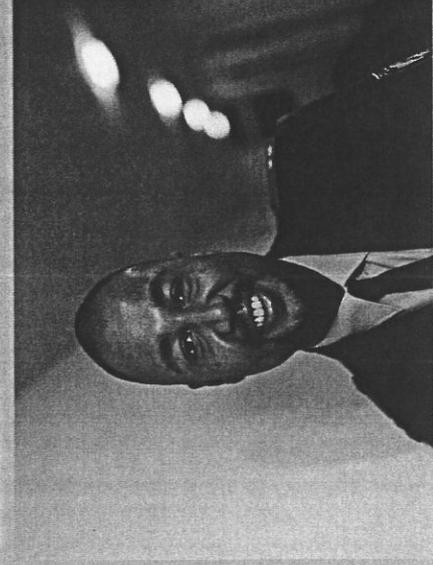
Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Neu seit 2012.

**10. Seminar:
Multikulturelle Polizeiteams NRW
(2-tägiges Seminar)**

- Interkulturelle Grundlagen
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede
- Kulturstandards
- Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft
- Gemeinsam in die Zukunft
- Stereotypen, Vorurteile
- Simulationen





POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV)

Im Jahr **2009** wurde das Fach „**Interkulturelle Kompetenz**“ in das Studium der Polizeistudentinnen und Studenten, mit Einführung der Bachelor-Studiengangs, in das Curriculum der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, mit **30 Stunden**, in ganz NRW, übernommen.



Wilhelm Stratmann



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Erfahrungen aus den Seminaren und Fortbildungen!

- Vielfach positive Rückmeldungen aus dem Kreis der Teilnehmenden, jedoch durchaus auch kritische und kontroverse Diskussionen in den Seminaren.
- Der Bedarf an interkultureller Fortbildung im Polizeidienst ist hoch.
 - o Einsatzanlässe zunehmend mit multikulturellen Bevölkerungsanteilen
 - o Interkulturelle Kenntnisse sind nicht überall in gleicher Tiefe vorhanden
- Organisationsintern wird interkulturelle Kompetenz auch zunehmend wichtiger, wegen der steigenden Anzahl der Kollegen/innen mit Zuwanderungsgeschichte.
 - o Unsicherheiten auf beiden Seiten werden minimiert
 - o Interkulturelles Wissen erhöht



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Erfahrungen aus den Seminaren und Fortbildungen!

- **Kompetenzen aller Mitarbeitenden für die Organisation Polizei nutzbar machen.
(auch interkulturelle und sprachliche!)**
- **Einbindung der Kolleginnen und Kollegen mit Zuwanderungsgeschichte
in die Aus- und Fortbildung. (voneinander lernen!)**
- **Neue Seminare für spezielle Zielgruppen werden positiv angenommen.
(Führungskräfte, Lehrende, multikulturelle Polizeiteams!)**
- **Nach über 10 Jahren Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz
sind wir auf einem guten Weg – aber noch lange nicht am Ziel!**



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Warum ist es für die Polizei NRW notwendig, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen?

- Der demografische Wandel ist auch bei der Polizei NRW erkennbar.
- Ein hoher und zunehmender Anteil an Bürgerkontakten mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.
- Kommunikation ist das wichtigste Einsatzmittel der Polizei.
- Erhalt bzw. Steigerung der Qualität der polizeilichen Einsatzbewältigung.
- Teilhabe am öffentlichen Leben als fester Bestandteil von Integration/Vorbildfunktion.
- Widerspiegelung der Vielfalt der Bevölkerung.



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Werbung und Einstellung von Personal

Das Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes NRW:

„Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeibeamte mit Migrationshintergrund sind gewünscht und notwendig!“

Die NRW-Polizei setzt verstärkt auch auf junge Leute mit Zuwanderungshintergrund.

„Sie besitzen durch ihre Sprachkenntnisse und kulturellen Hintergründe besondere Kompetenzen. Das wird im täglichen Polizeidienst immer wichtiger“, erläuterte der Innenminister.

„Sie sind Vorbilder dafür, dass jeder, unabhängig von seiner Herkunft, die Chance hat, erfolgreich zu sein“, bekräftigte Innenminister Jäger.

„Wir wollen den Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei der Polizei weiter erhöhen und werben deshalb gezielt um sie.“

Essen, 04.06.2012





POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Werbung und Einstellung von Personal

NRW 2010

Einstellungen:

1100 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte

davon 124 (11,26 %) mit Migrationshintergrund

NRW 2011

Einstellungen:

1400 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte

davon 143 (10,21 %) mit Migrationshintergrund

NRW 2012

Einstellungen:

1400 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte

davon 161 (11,50 %) mit Migrationshintergrund





POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Was sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte?

1. Personen, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben.
2. Personen, die seit 1950 zugewandert sind. (Aussiedler, Spätaussiedler usw.)
3. Personen mit mindestens einem seit 1960 zugewanderten bzw. ausländischen Elternteil.



Wilhelm Stratmann



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

**Wer nicht Teil der Lösung ist,
ist Teil des Problems!**

Wilhelm Stratmann



POLIZEI

Nordrhein-Westfalen
Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Für Fragen stehe ich Ihnen jetzt gern zur Verfügung!

Wilhelm Stratmann

Kriminalhauptkommissar

Lehrtrainer für interkulturelle Kompetenz
Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und
Personalangelegenheiten der Polizei NRW,
Bildungszentrum Münster,
48151 Münster, Weseler Str. 264,
Tel.: 0251/7795-3433

Mail: Wilhelm.Stratmann@polizei.nrw.de



Wilhelm Stratmann