

Der polizeiliche Kontaktbeamte in Nordrhein-Westfalen

**Aufgaben und Herausforderungen,
Erfolge und Grenzen der Tätigkeit¹**

Dirk Sauerborn

1. Anfänge: Vom Islambeauftragten zum Kontaktbeamten

Die Funktion des Kontaktbeamten und Interkulturellen Ansprechpartners des Polizeipräsidiums (PP) Düsseldorf ist ohne Barbara-Maria Ostermann nur schwer vorstellbar. Sie war von 1998 bis 2001 Konfliktberaterin. Doch obwohl ihr Erbe heute eine große Reichweite hat, klingt die Einladung der Pressestellung zu ihrer Verabschiedung eher hölzern und unpersönlich.

»Nach zweieinhalb Jahren verlässt die Konfliktberaterin Barbara-Maria Ostermann, genannt ›Toni‹, die Behörde Düsseldorf. Mit Ablauf des Monats März wird das Modellprojekt in seiner ursprünglichen Form auf Beschluss des Innenministeriums beendet. Am 01.10.1998 hatte das Innenministerium in zwei Modellbehörden, Düsseldorf und Recklinghausen, ein Projekt zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Polizei und zur Pflege der Beziehungen zwischen Polizei und Angehörigen von Minderheiten ins Leben gerufen. Die Diplom-Psychologin übernahm als Konfliktberaterin die Projektleitung für Düsseldorf. Frau Ostermann stellte während ihrer ›Amtszeit‹ zu verschiedenen ausländischen Institutionen Kontakte her, die im polizeilichen Alltag von Nutzen sind und sein werden. Sie bemühte sich Barrieren abzubauen, Verständnis zu erwecken und Minderheiten einzubinden. Fotos können zu Beginn des Termins gemacht werden.« (Pressestelle Polizei Düsseldorf 2001)

¹ Dirk Sauerborn hat mit diesem Text einen Praxis- oder Erfahrungsbericht verfasst. Der Autor war selbst etwa 20 Jahre lang (2001 bis 2020) als Kontaktbeamter in Düsseldorf tätig. Er spannt einen Bogen von den Anfängen seiner Tätigkeit bis hin zur Konsolidierung des Aufgabenbereichs.

Es wirkt, als wäre man froh, sie endlich loszuwerden. Ja, sie war unbequem, hat kritische Fragen gestellt, hat behördeninterne Fortbildungsangebote angezweifelt und stattdessen eigene Fortbildungsformate entwickelt und angeboten. Sie hat wieder den Stachel gelöckt, hat provoziert und konstruktive Kritik geübt. Sie hat mit großem Engagement für Perspektivwechsel gesorgt und die Beschäftigten der Behörde immer wieder dazu aufgefordert, sich in die Rolle ›der anderen‹ (das polizeiliche Gegenüber) zu versetzen und die Welt mit den Augen ihrer ›Zielgruppe‹ wahrzunehmen.

Ihre Arbeit war noch lange nicht abgeschlossen. Sie hatte gerade einmal an der Oberfläche gekratzt und zarte Pflänzchen gesetzt, die eigentlich hätten gegossen werden müssen. Dennoch beendete das Innenministerium das Modellprojekt, das von der damaligen Landesregierung – Koalitionspartner waren SPD und Bündnis 90/Grüne – ins Leben gerufen worden war. Aber nicht alles sollte vorbei sein: Einige erfolgreiche Projekte, die Barbara-Maria Ostermann aufs Gleis gesetzt hatte, sollten fortgesetzt werden, unter anderem die Düsseldorfer Begegnungswoche, eine Fortbildungsveranstaltung, auf der Menschen mit Migrationsgeschichte, Polizisten und Polizistinnen auf verschiedenen Stationen zusammengebracht wurden – ein für das Polizeipräsidium neues Format. Auch die bereits aufgebauten Kontakte zu Kulturrenien und religiösen Gemeinden (Jüdische Gemeinde, Moscheevereine) sollten weiterhin locker gepflegt werden, und zwar von mir: Dirk Sauerborn, ehemaliger Leiter der örtlichen Fortbildung. Ich hatte bereits verschiedentlich mit Barbara-Maria Ostermann zusammengearbeitet und daher entschied der damalige Polizeipräsident, Michael Dybowski, dass ich die Erledigung dieser Aufgaben im Nebenamt fortsetzen sollte. Meine Arbeitsplatzbeschreibung sollte entsprechend ergänzt werden, obwohl ich kaum über ein ausreichendes Zeitkontingent für dieses Aufgabenpaket verfügte. Der Arbeitsalltag auf der Fortbildungsstelle einer so großen Behörde war zu eng getaktet, um tiefer und nachhaltiger in die Materie einzsteigen zu können.

Und dann kam der 11. September 2001 – rund fünf Monate nachdem das Modellprojekt beendet war. Aus »Türken« und »Marokkanern« wurden in kürzester Zeit Muslime, die potenziell gefährlich gelesen wurden. Sie waren nicht mehr ›nur‹ Nachbarinnen und Nachbarn in den Quartieren oder Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Der Anschlag auf die Twin Towers in New York veränderte die Wahrnehmung auch von Sicherheitsbehörden. Muslimische Menschen gerieten teilweise unter Generalverdacht und konnten sich der polizeilichen Rasterfahndung kaum entziehen. Sie mussten zahlreiche Anfeindungen, Beschimpfungen oder Beleidigungen ertragen, wurden zu Opfern tätlicher Angriffe und Anschläge auf Moscheen – auch in Düsseldorf. Polizeipräsident Dybowski entschied, es sei notwendig, die Rolle der Düsseldorfer Muslime nicht auf Subjekte der polizeilichen Rasterfahndung zu reduzieren. Es sei unumgänglich, so der Chef von mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kontakte zu den Musliminnen und

Muslimen in der Stadt aufzubauen, sich ihre Sorgen und Nöte anzuhören und ein von Vertrauen und Verständnis beider Seiten geprägtes Verhältnis aufzubauen.

Der Runde Tisch wurde geboren. Michael Dybowsky betonte damals auch, es sei ihm wichtig, den gut 30.000 Muslimen in Düsseldorf zu sagen, dass sie eben nicht unter Generalverdacht stehen, sondern dass die Polizistinnen und Polizisten in NRW, auf sie zugehen wollen, um die polizeilichen Maßnahmen zu erklären, aber auch, um zu erfahren, wo bei den Gemeinden der Schuh drücke. Damit war auch die Stelle des Kontaktbeamten und Ansprechpartners für Interkulturelle Angelegenheiten nach Düsseldorfer Prägung ins Leben gerufen. Zum ersten Treffen kamen gut 15 Vereinsvertreter², im Laufe der Jahre wurden es mehr. Seither treffen sich zwei- bis viermal im Jahr bis zu 30 Vorstandsmitglieder der unterschiedlichsten Moscheegemeinden mit dem Polizeipräsidenten und dem Kontaktbeamten, der die Geschäftsführung und Moderation des Runden Tisches übernimmt. Es sollte dann noch gut drei Jahre dauern, bis der damalige Innenminister Dr. Fritz Behrens starke Defizite bei der Zusammenarbeit der Polizei mit den muslimischen Gemeinden in Nordrhein-Westfalen erkannte. »Da gibt es kaum Kontakte, das müssen wir ändern«, betonte er damals vor knapp 20 Jahren. Im Rahmen einer Pressekonferenz in der Fatih Moschee in Essen-Katernberg erklärte er, dass ab sofort geeignete Beamte als Islambeauftragte eingesetzt würden. »Wichtig ist mir hier der interkulturelle Dialog und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den islamischen Gemeinden. Das führt zu Erkenntnissen, die zur frühzeitigen Aufdeckung gewaltbereiter Gruppen führen.« Damit war nun auch im PP Düsseldorf der ›offizielle Rahmen‹ abgesteckt. Die Behörden in NRW waren mit großem Handlungsspielraum ausgestattet, um die Arbeit ›ihres‹ Islambeauftragten oder ›ihrer‹ Islambeauftragten zu strukturieren. Die Stelle selbst wurde behördenintern ausgeschrieben. Ich habe mich 2004 – übrigens als einziger – beworben und erhielt die Stelle, die zunächst mit einem Zeitanteil von 25 Prozent für diesen Aufgabenbereich ausgestattet war. Das waren immerhin 15 Prozent mehr als noch 2001, aber sicherlich immer noch zu wenig angesichts des demografischen Wandels, eines 25-prozentigen Bevölkerungsanteils von ›Ausländerinnen und Ausländern‹ und mehr als 30.000 muslimischen Menschen in Düsseldorf, von denen ungefähr 10.000 in mehr als 30 Moscheegemeinden aktiv waren.

Im Jahr 2005 erfolgte dann eine redaktionelle Korrektur: Aus dem Islambeauftragten wurde der Kontaktbeamte, wobei letztes eine Abkürzung für die Beschreibung ›Kontaktbeamter für muslimische Institutionen‹ ist, die im Sprachgebrauch auch als KMI verwendet wird. Der nach dem Regierungswechsel auf Dr. Fritz Behrens folgende Innenminister Ingo Wolf wollte das behördliche Beauftragtenwesen durchforsten und ausdünnen. An den Islambeauftragten wollte er jedoch unbedingt festhalten, auch mit dem deutlichen Hinweis, die beauftragten Personen seien ja

2 Damals waren ausschließlich Männer anwesend, erst etliche Jahre später kamen dann auch sehr vereinzelt Frauen aus Vorständen dazu.

nicht im ‚klassischen‘ Sinne beauftragt, sondern agierten sowohl im operativen als auch im internen Bereich, deckten Querschnittsthemen ab und wirkten – nur unter anderem Namen – an programmatisch zentralen Aufgaben der Polizei zur Früherkennung des islamistischen Terrorismus mit. Letzteres war sicherlich der entscheidende Faktor für die Beibehaltung der Stelle. Seit 2005 liegt auch eine Aufgabenbeschreibung des Innenministeriums (im Rahmen eines Handlungskonzepts) für die Funktion des Kontaktbeamten vor. Sie ist seitdem nahezu unverändert geblieben. Es gab lediglich redaktionelle und klarstellende, jedoch kaum inhaltliche Änderungen. Hier sei darauf hingewiesen, dass diese Dienstanweisung nach 18 Jahren sicherlich der Überarbeitung bedarf.³ Schließlich hat sich einerseits der Anforderungskatalog für die Kontaktarbeit im Laufe der Jahre gewandelt. Andererseits gab es aber auch kontinuierliche behördenspezifische Nachjustierungen der Aufgabenwahrnehmung. Das Handlungskonzept beschreibt zwei wesentliche Aufgaben der Kontaktbeamten und -beamtinnen.

- Vertrauensbildung für die Polizeibehörde durch Kontakte zu islamischen Institutionen und Einrichtungen, insbesondere zu muslimischen Gemeinden und Vereinen
- Wissensvermittlung in der Behörde über den Islam und über die Hintergründe des islamistischen Extremismus und Terrorismus, dazu: Mitwirkung an Konzepten der örtlichen Fortbildung

Das PP Düsseldorf hat diese landesweit geltende Vorgabe inhaltlich ausgestaltet, erweitert und die Aufgaben des Kontaktbeamten dezidiert beschrieben. Bis Juni 2022 war diese Aufgabenbeschreibung im Internet abrufbar und sah so aus:

Im Zentrum der Aufgaben steht nicht nur der Kontaktbau und die Kontaktpflege zu muslimischen Institutionen, sondern ein konsequent weitgefasster Ansatz des interkulturellen Austauschs. Kritisch zu sehen war sicherlich das zu diesem Zeitpunkt noch nicht angepasste Zeitbudget. Das änderte sich – wenn auch nicht zufriedenstellend – bereits 2006. Aus den 25 wurden dann 50 Prozent. Damit wurde den Aufgaben des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen also zumindest eine halbe Stelle gewidmet. Erst sechs Jahre später wurde in Düsseldorf schließlich eine Vollzeitstelle eingerichtet. Sie war lange überfällig angesichts der Vielfalt und des breiten Spektrums der Aufgaben.

³ Anm. d. Hg.: Die Aufgabenbeschreibung der Kontaktbeamten wurde landesweit für NRW in einem »Handlungskonzept« festgehalten, für die Ausgestaltung der Stelle auf der Ebene der Polizeipräsidien wurde jeweils einzeln eine »Dienstanweisung« formuliert.

Auszug aus der Visitenkarte des ehemaligen Kontaktbeamten Dirk Sauerborn

Kontaktbeamter/Ansprechpartner für Interkulturelle Angelegenheiten im Polizeipräsidium Düsseldorf

- **Ansprechpartner, Vertrauensperson und Vermittler**
für Migrantinnen und Migranten/muslimische Mitbürgerinnen und Mitbürger und für Migrantenorganisationen/muslimische Vereine und Gemeinden in polizeilichen Angelegenheiten; auch für die Entgegennahme sensibler Informationen
- **externe Öffentlichkeitsarbeit**
Kontaktpflege zu Personen und Institutionen, die mit Migration und Integration in Düsseldorf befasst sind: Muslimische Vereine und Gemeinden, Migrantenorganisationen, Integrationsausschuss, Fachstelle Integration, Kommunale Ausländerbehörde etc.
- **Durchführung polizeilicher Informationsveranstaltungen**
in Migrantenorganisationen, muslimischen Vereinen und Gemeinden, auch in Kooperation mit anderen polizeilichen Dienststellen
- **Organisation und Moderation des Runden Tisches**
»Polizeipräsident – Vertreterinnen und Vertreter muslimischer Vereine und Gemeinden«
- **interne Öffentlichkeitsarbeit**
Ansprechpartner für Polizeibeamtinnen und -beamte, die Fragen im Umgang mit Migranten haben
- **Fortbildung**
interkultureller Kompetenz; Islamkunde; Organisation/Durchführung von Seminaren, Tagungen
- **Einstellungsberatung**
Mitwirkung bei der Personalwerbung im Rahmen Interkultureller Öffnung
- **Beschwerdeangelegenheiten**
Mitwirkung bei der Bearbeitung, wenn Migranten beteiligt sind
- **Mitwirkung bei Netzwerkprojekten und Mitwirkung in Gremien**
Mitglied in der **Vernetzungsgruppe JVA**, Mitwirkung in Projekten des **Kriminalpräventiven Rates der Landeshauptstadt Düsseldorf** mit Migrationsbezug; Mitveranstalter von »**Respekt und Mut**«, Düsseldofer Beiträge zur interkulturellen Verständigung

2. Aufgaben bis heute

2.1 Ansprechpartner, Vertrauensperson und Vermittler

Von großer Bedeutung für die Zusammenarbeit der Polizei mit Migrantinnen und Migranten sowie Vertreterinnen und Vertretern muslimischer Institutionen ist gegenseitiges Vertrauen. Eine Grundlage für dieses Vertrauen, namentlich zur Zielgruppe der Musliminnen und Muslime, wurde unter anderem über und durch die »Düsseldorfer Erklärung« von 2007 geschaffen. »Ich will nichts überstülpen – nur zur Diskussion stellen«, betonte Polizeipräsident Herbert Schenkelberg.⁴ Er stellte den Mitgliedern des Runden Tisches kurz nach seinem Amtsantritt im Jahre 2007 im Polizeipräsidium Düsseldorf eine Erklärung von Muslimen aus Essen vor. Es war ihm wichtig, den Diskussionsprozess über sicherheitsrelevante Fragen mit den Muslimen in der Landeshauptstadt in Gang zu bringen – das Ergebnis wollte er bewusst offenhalten. Die Muslime waren einverstanden, Inhalte einer potenziellen Düsseldorfer Erklärung zu erarbeiten. Und das gelang. Nach teilweise überaus kritisch-konstruktiven Erörterungen, nach insgesamt fünf Sitzungen einer Arbeitskommission konnte der Entwurf der Düsseldorfer Erklärung dem Gesamtremium vorgestellt werden.

»Muslime in Düsseldorf für Dialog, Frieden und Integration

Aus dem Selbstverständnis heraus, dass wir Muslime in Düsseldorf leben und unseren Teil zum sicheren Zusammenleben beitragen, erklären wir: Wir, die in Düsseldorf lebenden Muslime, haben die gleichen Rechte und Verpflichtungen wie alle anderen Einwohner dieser Stadt. Es ist selbstverständlich, dass wir uns zur Verfassung der Bundesrepublik Deutschland und zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung bekennen. Islam bedeutet Frieden. Islam ist Barmherzigkeit für die gesamte Menschheit. Wir verurteilen Terror und Gewalt, Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Ausgrenzung, Pauschalisierungen und Unfrieden. Wir distanzieren uns von allen Bestrebungen, die muslimische Religion zur Erreichung von Zielen, die nicht mit den Grundzügen eines friedlichen Islam zu vereinbaren sind, zu instrumentalisieren. Wir betrachten es als selbstverständlich, dass wir zusammen mit allen anderen Mitbürgern, demokratischen Strukturen, politischen Institutionen und Sicherheitsbehörden für Frieden und Sicherheit in Düsseldorf und in ganz Deutschland arbeiten. Wir waren und sind uns stets der Verantwortung der sich aus § 138 Strafgesetzbuch für alle Personen geltenden Verpflichtung bewusst und werden uns bekannt gewordene geplante Straftaten bei der Polizei zur Anzeige bringen. Wir wünschen uns bürgerschaftliches und demokratisches Engagement gegen Tendenzen, die die Angst in unserer Gesellschaft

⁴ Er war fünf Jahre lang Polizeipräsident in Essen.

schüren, dabei Muslime in ihrer Gesamtheit in den Fokus rücken und eine Ausgrenzung im sozialen, schulischen und beruflichen Lebensalltag erreichen wollen. Wir wünschen uns insbesondere eine vorurteilsfreie, sachliche, tendenziell nicht in eine Richtung zielende Berichterstattung über den Islam und die Muslime in unserer Gesellschaft.

Sicherheit ist uns wichtig! Unsere Vorstellung vom Islam steht unmissverständlich für die Achtung des Lebens!« (Rheinischen Post 2007)

Ein Angehöriger des Vereins, der an der Entwicklung des Papiers entscheidend mitgewirkt hatte, betonte, es sei im besten Sinne des Wortes um Formulierungen gerungen und gestritten worden. Die Muslime hätten erkannt, dass Polizeipräsident Schenkelberg es ernst meine mit seiner Äußerung, dass er jedes Ergebnis akzeptiere, auch das Nicht-Zustandekommen einer Erklärung. Die Erklärung wurde in einer kleinen Feierstunde am 25. April 2007 von damals 22 muslimischen Vereinen unterzeichnet und ist seitdem ein Symbol für die gute Zusammenarbeit zwischen muslimischen Organisationen und der Düsseldorfer Polizei. Sie zeigt über ihren Symbolcharakter hinaus Wirkung. So erhielten und erhalten die Sicherheitsbehörden sensible Informationen und Hinweise auf Wanderprediger oder auf sich radikalisierende Jugendliche aus den Vereinen. Strafrechtlich relevante Dinge, die man früher eher ›untereinander geregelt‹ hat, kommen so zur Anzeige. Die Vereinsvertreter fühlen sich an das gebunden, was sie unterschrieben haben – für sich und ihre Mitglieder.⁵ An einigen Moscheen hängt die Erklärung auch heute noch am Schwarzen Brett. Sie ist damit noch immer deutlich sichtbar für jede Person, die die Moschee betritt – wenn auch ein wenig vergilbt.

2.2 Externe Öffentlichkeitsarbeit

Ein wesentlicher Aspekt der Arbeit der Düsseldorfer Kontaktbeamten ist – wie der Name schon sagt – der Aufbau und die Pflege von Kontakten zu Personen und Institutionen auf kommunaler, regionaler und übergeordneter Ebene. Auf kommunaler Ebene sind zu nennen: Wohlfahrtsverbände (wie die Fachstellen Integration der AWO, Diakonie, Caritas und weitere Wohlfahrtsverbände), der Stadtteilladen Flingern (eine niedrigschwellige Anlaufstelle auch für Migrantinnen und Migranten), das Jugendamt, die Kommunale Ausländerbehörde, die Integrationsfachstelle, die Frauenberatungsstelle, das Netzwerk Psychiatrie/Migranten, die katholische und evangelische Kirche, die Jüdische Gemeinde, das Extremismus-Präventionsprogramm Wegweiser, der Stadtrat und die Bezirksvertretungen, der Kriminalprä-

⁵ Obwohl die Erklärung ursprünglich ausschließlich von Männern unterzeichnet wurde und Frauen später als Vertreterinnen des Vereins hinzugekommen sind, trägt die Verantwortung jeder Einzelne gleichermaßen.

ventive Rat (KPR) und insbesondere Schlüsselpersonen in den jeweiligen Stadtteilen (wie Stadtplaner, Künstler und Künstlerinnen). Auf überregionaler Landes- und Bundesebene sind zu nennen:

- die Landeszentrale für politische Bildung,
- das Integrationsministerium des Landes NRW und
- das Innenministerium sowie das Bundesinnenministerium
- das Gemeinsame-Terrorismus-Abwehr-Zentrum (GTAZ),
- das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF),
- sowie darin die Koordinierungsstelle Sichere Zusammenarbeit (KoSIZU) und schließlich
- die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb).

Diese Kontakte garantieren eine in aller Regel schnelle und zielorientierte Kontakt- aufnahme auf der operativen Ebene. Oftmals reicht ein Anruf, um etwaige Probleme zu beschreiben und zu lösen. Damit wird ein umfangreicher innerbehördlicher oder behördenübergreifender Schriftverkehr obsolet. Das entbindet die KMI natürlich nicht von einer sorgfältigen Aktenführung, erleichtert aber Arbeitsprozesse ganz erheblich.

2.3 Polizeiliche Informationsveranstaltungen

Zugewanderte haben tendenziell ein eher misstrauisches Verhältnis zur Polizei, da sie negative Erfahrungen mit der Polizei in den Herkunftsländern oder auch negative Erfahrungen mit der deutschen Polizei machen mussten – ob nun persönlich erlebt oder von anderen überliefert, spielt dabei keine Rolle. In nicht wenigen Communities wird die Polizei als Institution eher gemieden. Eine Zusammenarbeit ist auf keinen Fall denkbar. Da sich die nordrhein-westfälische Polizei grundsätzlich als bürgernah und offen versteht – ihr Slogan lautet entsprechend »bürgerorientiert – professionell – rechtsstaatlich« –, bieten Kontaktbeamte in Kooperation mit anderen Dienststellen (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kriminal- und Verkehrsdienststellen) ein breites Spektrum an Informationspaketen an. So finden Vorträge über Aufgaben und Befugnisse der Polizei in den Räumlichkeiten der Polizei statt, sowie Podiumsdiskussionen in den Vereinsräumen von Migrantenorganisationen. Bei einem der zahlreichen Stadtteilrundgänge klärt die Polizei über ihr Leitbild auf (NRZ 2019). ›Auf der Straße‹ sollen sich Bürgerinnen und Bürger und ›ihre‹ Polizei begegnen und über sicherheitsrelevante Themen, aber auch über Themen wie Integration und Vielfalt austauschen. Auf Anfrage werden auch spezifische Vorträge oder Seminartage angeboten, zum Beispiel über die Möglichkeiten der Ausübung

des Hausrechts in Moscheegemeinden oder zu baulichen Sicherheitsmaßnahmen in Gemeinden durch das Kommissariat Prävention des PP Düsseldorf.

2.4 Runde Tische

Die Organisation und Moderation von Runden Tischen liegen im Bereich der ›klassischen‹ Geschäftsführung der KMI. Angefangen bei der Terminierung über die Erstellung einer Tagesordnung und den Versand von Einladungen bis hin zur Moderation. Die Runden Tische finden regelmäßig mit über 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Daraus ergeben sich meist weitere Aufgaben wie die Fertigung und der Versand des Protokolls, Weitergabe von Informationen an andere Dienststellen des Präsidiums oder andere Behörden, Beantwortung konkreter Anfragen und Hinzuziehung weiterer Institutionen. Stets gilt es, Kontakte zu vermitteln, Wege zu ebnen und Türen zu öffnen.

2.5 Interne Öffentlichkeitsarbeit

Ständige Aufgabe des KMI ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der eigenen Behörde zielgenau und anlassbezogen zu unterrichten. Das findet regelmäßig im regulären Dienstunterricht der unterschiedlichen Organisationseinheiten statt. Dem Intranet als behördeninternes elektronisches Medium kommt wegen der Reichweite und der rund um die Uhr verfügbaren Abrufmöglichkeiten eine besondere Bedeutung zu, weil gut ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im durchgehenden Schichtdienst arbeitet. Wesentlich für die Bewältigung von Alltagslagen sind Hinweise auf den Umgang mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (Interkulturelle Kompetenz), Informationen über Feiertage (Opferfest, Ramadan oder ähnliche Feste) und Lagebilder über kriminalitätsrelevante Phänomenebereiche des Extremismus. Zur internen Öffentlichkeitsarbeit gehört auch die Pflege des Netzwerkes von rund 25 Beamteninnen und Beamten des Bezirksdienstes, die eine muslimische Institution in ihrem Bereich haben. So finden regelmäßig Treffen statt, bei denen sich die Teilnehmenden intensiv über die aktuellen Entwicklungen und Ereignisse austauschen. Obligatorisch ist die Teilnahme von Mitarbeitern des polizeilichen Staatschutzes an diesen Treffen. Hier gibt es dann die neuesten Erkenntnisse zur aktuellen Entwicklung im Bereich der Früherkennung des islamistischen Terrorismus.

Überörtlich treffen sich die KMI regelmäßig zum Erfahrungsaustausch sowohl im Landeskriminalamt als auch in kleineren regionalen Kreisen. Informationsgewinnung und -weitergabe ist das A und O der Arbeit. Genauso regelmäßig finden Fortbildungsangebote für die Kontaktbeamten und -beamten des Landes statt, die ebenfalls als Netzwerktreffen genutzt werden. Dazu kommt die individuelle Einzelfallberatung. Vernehmungsbeamten und -beamte fragen nach, ob es spezifi-

sche kulturelle Aspekte in der Vernehmungssituation gibt, die zu beachten sind, um Missverständnissen vorzubeugen. Nachgefragt wird auch, wann eine Dolmetscherin oder ein Dolmetscher hinzugezogen werden soll. Hinweise auf Sprach- und Kulturmittler wie sie unter anderem von *Intermigras*⁶ angeboten werden, sind obligatorisch. Auch die Kontaktherstellung zwischen kriminalpräventiv wirkenden Dienststellen zu Moscheegemeinden gehört zur internen Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere dann, wenn es um konkrete Präventionsprojekte von Polizei und NGOs geht. Hier finden die KMI aufgrund ihrer intensiven und zum Teil langjährigen Dialogarbeit eher Zugang zur Zielgruppe, weil sie grundsätzliches Vertrauen in die Arbeit der Polizei aufgebaut haben oder dabei helfen können, noch bestehende Hürden zu überwinden.

2.6 Fortbildungsangebote

Das Polizeipräsidium Düsseldorf hat bei der behördlichen Fortbildung einen Schwerpunkt auf Begegnungen gesetzt. Ganz im Sinne der Kontakttheorie nach Gordon W. Allport (1954) – häufiger Kontakt zu Mitgliedern anderer Gruppen (etwa ethnischen Minoritäten) reduziere die Vorurteile gegenüber diesen Gruppen – wurde bereits vor mehr als zwanzig Jahren⁷ eine Begegnungswoche etabliert. Seit 1999 findet sie nahezu jedes Jahr statt. Zu den Teilnehmenden gehören Polizistinnen und Polizisten, aber auch Mitarbeiter anderer Behörden (etwa der Stadtverwaltung oder der JVA) und Düsseldorfer Migrantinnen und Migranten. Es geht um Austausch, ums Kennenlernen und Erkunden der Lebenswelten der anderen. Gerahmt wird der Austausch durch ein vielseitiges und informatives Programm. Exemplarisch sei hier der Tag der Religionen genannt. Bei diesem Format besuchen die Teilnehmenden an einem Tag drei bis vier Religionsgemeinschaften. Dazu gehören immer die jüdische, christliche und muslimische Religion und alternierend die Bahai-Gemeinde oder eine buddhistische Gemeinde. Mit ausgiebigen Vorstellungsrunden und einem stetig roulierenden Tausch der Kommunikationspartner wird dafür Sorge getragen, dass alle Teilnehmenden mit einem Erfahrungs- und Erkenntnisgewinn nach Hause gehen.⁸

Als Polizeipräsident Norbert Wesseler 2014 die Amtsgeschäfte seines Vorgängers Herbert Schenkelberg übernahm, bat er unverzüglich um Vorlage eines Konzeptpapiers zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz. Er unterstrich die Bedeutung

⁶ Intermigras e.V. vermittelt Dolmetsch- und Übersetzungsdiene (https://www.intermigras.de/).

⁷ Auf Initiative der damaligen Konfliktberaterin Barbara-Maria Ostermann.

⁸ Eine Selbstevaluation der Begegnungswochen-Seminare von 2010 bis 2016 hat ergeben, dass die allermeisten Teilnehmenden (über 90 Prozent) besondere Erkenntnisse aus dem Seminar gewonnen haben und diese als hilfreich für die kommunikative Bewältigung ihrer Arbeit, aber auch für die Erledigung schwieriger Aufgaben bewerteten.

der Ergebnisse des NSU-Untersuchungsausschusses, der zahlreiche Hinweise auf die Notwendigkeit zur Förderung dieser Schlüsselkompetenz gab: »Die interkulturelle Kompetenz soll in der Arbeitskultur und der Aus- und Fortbildung eine verstärkte Rolle spielen.« (Bundesregierung 2014) Ihm war eine praxisnahe, pragmatische und auch ressourcenschonende innerbehördliche Fortbildung wichtig. Entwickelt wurde im Ergebnis eine fünfstündige Schulungseinheit, bei der drei Polizeibeamte mit Zuwanderungsgeschichte ihre persönlichen Erfahrungen mit Zuwanderung außerhalb und innerhalb der Polizei referierten, um damit einen Input für eine Diskussion um Werte bei der Polizeiarbeit zu liefern. Diese Diskussionen wurden häufig mit hoher Emotionalität geführt. Es wurde deutlich, dass es im Kern um die persönliche Haltung jedes und jeder einzelnen geht: Wie stehe ich zur Diversität in der Gesellschaft und in der Polizei? Welche Chancen und auch welche Herausforderungen gibt es? Für viele Teilnehmende war der Seminartag ein Impuls, selbstkritisch mit der eigenen Einstellung umzugehen. Die Schulung diente dazu, eigenes Handeln zu hinterfragen und neue Erkenntnisse in Handlungsalternativen einzfließen zu lassen, die dazu beitragen, die Eskalationen erst gar nicht entstehen zu lassen.

2.7 Einstellungsberatung

Der Rekrutierungsprozess der Polizei muss im breiten Spektrum der Bevölkerung stattfinden. Zu diesem Zweck arbeiten die KMI eng mit den Mitarbeitenden der Personalwerbung zusammen. Ziel ist es, neben Schule und Jobmesse weitere Zugangsmöglichkeiten zu migrantischen Communities zu entwickeln. Es finden Personalwerbemaßnahmen in den unterschiedlichsten Vereinen und Gemeinden statt. So etablierte ich in meiner Amtszeit einen Stand beim Fußballturnier des Kreises der Düsseldorfer Muslime (Ddorf-aktuell 2022). An dem Ereignis nehmen über 10.000 Besucherinnen und Besucher teil, darunter zahlreiche Jugendliche und junge Heranwachsende (etwa 50 Prozent), für die eine Bewerbung bei der Polizei in Betracht kommt. Dabei waren immer junge uniformierte Beamtinnen und Beamte mit Zuwanderungsgeschichte, die über ihre persönliche Geschichte bei der Polizei – von der Bewerbung über Auswahlverfahren und Studium bis zum täglichen Einsatz – berichten konnten. Auf diese niedrigschwellige Ansprache sind einige Bewerbungen für den Polizeidienst zurückzuführen. Bei den Gesprächen mit den Interessierten konnte zudem die Skepsis gegenüber der Arbeit der Polizei, ausgelöst durch Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, zumindest thematisiert werden. Aus der anfänglich sachlichen und freundlichen Distanz entwickelte sich eine interessengeleitete, aber auch persönliche Nähe.

2.8 Beschwerdebearbeitung

Beschwerden sind immer eine Chance, besser zu werden. So lautet mein Credo auch für die Polizei. Es soll die Notwendigkeit unterstreichen, auch in einer Organisation wie der Polizei eine Fehlerkultur zu leben. Missverständnisse gehören zum Arbeitsalltag auch bei der Polizei, potenzieren sich dort aber vielleicht noch eher, weil hier Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungswerten zusammenkommen. Umso wichtiger ist es, dass insbesondere Zugewanderte, die von rassistischem und diskriminierendem Polizeihandeln betroffen sind, Anzeige erstatten (können). Das ist leider noch immer selten der Fall, weil Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine geringere Beschwerdemacht haben und sprachliche Hürden den Prozess zusätzlich erschweren. Die Erfolgsaussichten einer Beschwerde sind nicht selten von den Faktoren Bildungsstand und Sprachkompetenz abhängig. Je höher Bildungsstand und Ausdrucksfähigkeit in Deutsch sind, desto größer ist die Chance, dass auf die Beschwerde angemessen reagiert wird. Gut gebildete, eloquente Personen haben auch eher Zugang zu und finden auch eher Gehör bei einflussreichen Personen des öffentlichen Lebens, wie z.B. Politikerinnen, Politikern und Unternehmern. In meiner Amtszeit sind mir immer wieder Befürchtungen zu Ohren gekommen, dass eine Beschwerde oder Anzeige gegen einen Polizisten oder eine Polizistin nichts bringen werde. Auch existieren Ängste davor, dass die Polizei sich z.B. in Form einer Gegenanzeige »rächen« werde.

Aufgabe von Kontaktbeamten und -beamtinnen ist es deshalb, durch Zuhören und steten Austausch mit der Community beschwerdefähiges, nicht korrektes Verhalten von Polizisten herauszuhören und die Betroffenen dazu zu ermutigen, zur Klärung des Sachverhaltes eine Beschwerde aufzugeben. Gegebenenfalls können KMI den Fall auch persönlich aufnehmen und behördenintern weiterleiten. Manchmal erscheint die Schwelle, der Polizei diskriminierendes Verhalten anzuzeigen, als zu hoch für die Betroffenen. Durch die Vermittlung der KMI können Angebote gemacht werden, die spürbar niedrigschwelliger sind. So müssen die Betroffenen nicht auf der Wache erscheinen und einer fremden Person den Sachverhalt vortragen.

Darüber hinaus unterstützen und beraten die KMI die Mitarbeitenden der Beschwerdesachbearbeitung, wenn etwa die Ursache für bestimmte Handlungsweisen nicht geklärt werden kann. So wurde die Polizei zum Beispiel zu einem spätabendlichen Einsatz in den Hof einer Moschee gerufen, weil dort eine Frau sehr laut geschrien habe und sich Nachbarn gestört fühlten. Wie sich später herausstellte, war die ›Lärmbelästigung‹ verursacht durch das Wehklagen einer Witwe. Es war gerade mit der rituellen Totenwaschung für ihren verstorbenen Mann begonnen worden. Laut Ansicht von Zeugen hätten sich die Einsatzkräfte barsch, ja, aggressiv gegenüber der Frau verhalten. Es seien Sätze gefallen wie »Hier in Deutschland trauert man doch sehr still ... und warum gerade so spät, hätte das nicht alles Zeit bis zum

nächsten Morgen?«⁹ Die Situation hat sich erst im Nachhinein abschließend geklärt. Vor Ort gab es die strikte polizeiliche Anweisung, die Ruhe einzuhalten. Durch den engagierten Einsatz der Beschwerdesachbearbeitung, die zunächst Rücksprache mit dem KMI gehalten und dann ein vertrauensaufbauendes Gespräch mit den Hinterbliebenen geführt hat, konnte die Situation dann geklärt werden. In diesem Rahmen wurde auch der Ton der Einsatzkräfte entschuldigt.

2.9 Netzwerkprojekte und Gremienarbeit

Zu den Aufgaben der KMI gehört neben der externen Öffentlichkeitsarbeit auch das Netzwerken. Meist sind KMI daher innerhalb der Stadt exzellent vernetzt. Regelmäßig werden sie in Gremien berufen, zum Beispiel in den Landesintegrationsbeirat, die Vernetzungsgruppe JVA, den Rat der Religionen (Moderation), das Kuratorium Verein AVP e.V. (Akzeptanz, Vertrauen, Perspektive) oder in den Berater- und Entscheiderkreis Demokratie Leben. Die KMI initiieren, begleiten und unterstützen zudem diverse Präventionsprojekte auf kommunaler und Länderebene. Exemplarisch sei hier ein Projekt genannt, das stark auf die Zusammenarbeit von Polizei und muslimischen Gemeinden setzt. Aus dem 2009 gestarteten Projekt »MuslimOpenMind« ging das Programm »Imame werden Demokratiebotschafter« (Sauerborn 2019) hervor. Im weiteren Verlauf wurde das Programm dann wegen des hohen Bezugs zur Jugendarbeit in Moscheegemeinden umbenannt in »Starke Jugend: Gemeinsam für Demokratie – Gegen Extremismus«.¹⁰

3. Herausforderungen

3.1 Vertrauen versus Strafverfolgungspflicht

Eine der großen Herausforderungen der Arbeit der KMI ist die Spannung, die sich aus dem Verhältnis von Vertrauensaufbau und Strafverfolgungspflicht ergibt. So sieht der § 163 StPO vor: »Die Behörden und Beamten des Polizeidienstes haben Straftaten zu erforschen und alle keinen Aufschub gestattenden Anordnungen zu

⁹ Muslimische Frauen zeigen ihre Trauer nach außen etwa durch lautes Wehklagen. Die muslimischen Bestattungsvorschriften sehen eine Bestattung möglichst innerhalb eines Tages vor. Oft kann diese Frist nicht eingehalten werden, weil der Leichnam noch obduziert werden muss. Dadurch vergehen oft mehrere Tage bis zu einer Woche. Wird der Leichnam dann endlich freigegeben, muss er sofort bestattet werden, ungeachtet der Tages- oder Nachtzeit.

¹⁰ Weitere Informationen zum Projekt siehe <https://www.politische-bildung.nrw.de/veranstaltungen/projekttage-und-veranstaltungsreihen/starke-jugend-gemeinsam-fuer-demokratie-gegen-religioesen-extremismus> (Zugriff: 18.09.2023).

treffen, um die Verdunkelung der Sache zu verhüten.« Vertraulichkeitszusagen, insbesondere über die Quelle der Information, können die KMI nicht geben, weil diese Verfahrensweise immer über die entsprechenden Fachdienststellen kommuniziert werden muss. Menschen, die ›ihrem‹ oder ›ihrer‹ KMI einen vertrauensvollen Hinweis auf ein sensibles Thema geben möchten, muss bewusst sein – und die KMI sollten das klarstellen –, dass ihre personenbezogenen Daten in ein einzuleitendes Ermittlungsverfahren eingebracht werden. Den Hinweisgebern muss auch bewusst sein – oder es muss ihnen bewusst gemacht werden –, dass Polizeibeamte per Gesetz dazu gezwungen sind, sobald sie von einem strafrechtsrelevanten Sachverhalt erfahren, ein Ermittlungsverfahren einzuleiten. Würden sie es unterlassen, müssten sie mit einem Ermittlungsverfahren wegen Strafvereitelung im Amt rechnen. Aus Erfahrung kann ich sagen, dass dieser Hinweis nicht das Vertrauen in die Behörden erschüttert. Im Gegenteil, Transparenz und Rollenklärung sind wesentlicher Bestandteil für das Gelingen der Zusammenarbeit. Auf der Website des KMI des Rheinkreise Neuss heißt es dazu ausdrücklich: »Bitte bedenken Sie vor Ihrer Anfrage, dass die Polizei aufgrund des Strafverfolgungszwanges (§ 163 Strafprozeßordnung) bei dem Verdacht einer konkreten Straftat ein Ermittlungsverfahren einleiten muss.«

Die KMI können und sollen aber gleichzeitig über die rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz von Hinweisgebern aufklären. So sieht etwa der § 68 StPO verschiedene Maßnahmen zur »Vernehmung zur Person; Beschränkung von Angaben, Zeugenschutz« vor. So kann ein KMI den Hinweisgeber, der Zeuge in einem Strafverfahren ist, darauf hinweisen, dass er anstelle der Wohnanschrift die Geschäftssadresse angeben kann, damit er nicht vom Beschuldigten privat aufgesucht werden kann. Das schützt natürlich auch die Familie des Hinweisgebers. Sind gravierende Folgen zu befürchten (Racheakt oder Todesdrohungen), wäre es auch möglich, den Namen komplett aus der Akte herauszuhalten und stattdessen in einer Nebenakte zu führen, die dem Rechtsanwalt des Beschuldigten nicht zugänglich gemacht wird. Bei der richterlichen Vernehmung wäre es sogar möglich, mit einer Gesichtsverhüllung zu erscheinen.

Zentrale Aufgaben der KMI sind der Vertrauensaufbau und die Konsolidierung dieses Vertrauens. Und das zwingt sie zum Spagat: Sie sollen einerseits engen Kontakt zu den Menschen der Zielgruppe aufbauen und andererseits objektiv polizeirelevante Phänomene beurteilen. Freundschaftlich empfundene und ausgeübte Kontakte sollten auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben. Sie dürfen keinesfalls die seriöse und professionell distanzierte Polizeiarbeit gefährden. Auch das muss offen und ehrlich kommuniziert werden.

3.2 Positionierung gegen Rassismus und Diskriminierung

Im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung liegt ein Schlüssel zum Vertrauensaufbau. Denn dieser gelingt immer dann, wenn sich Nicht-Betroffene für die Belange der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte starkmachen, sich gegen Rassismus und für Gleichbehandlung aussprechen. Exemplarisch sei hier auf die Initiative des Integrationsministeriums des Landes NRW verwiesen, die den Titel #IchDuWirNRW trägt. Im Grundgesetz Artikel 1 heißt es: »Die Würde des Menschen ist unantastbar.« Und weiter heißt es: »Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.« Rassistische Übergriffe verletzen die Würde von Menschen und müssen verhindert werden. Da Polizei Teil der staatlichen Gewalt ist, gehört es zu ihren Aufgaben, gegen rassistische Übergriffe vorzugehen, seien sie verbal oder tätlich (Körperverletzungen, Tötungsdelikte). Das antirassistische Engagement der Polizei ist demzufolge ein Grundrechts- und nicht ›nur‹ ein Ermittlungsauftrag. Die Mitwirkung der KMI in Arbeitskreisen und antirassistischen und antidiskriminierenden Workshops ist also ebenfalls obligatorisch und unverzichtbar. Als KMI in Düsseldorf habe ich regelmäßig an Fachsitzungen und Veranstaltungen zu diesen Themen teilgenommen. Nicht selten war ich als Sprecher auf Podien eingeladen. Dadurch konnte ich auch das Vertrauen der Zielgruppe stärken: Von Diskriminierung und Rassismus betroffene Menschen und die Strukturen, die zu diesen Erfahrungen führen, müssen wahrgenommen und diskutiert werden. Nur so kann Polizei auch dem Vorwurf der Parteilichkeit für Muslime begegnen. Derartige Vorwürfe kamen regelmäßig von außen: Die vertrauensbasierte Arbeit mit den muslimischen Institutionen wurde z.T. als nicht mehr neutral, sondern parteiisch interpretiert. So wurde der Polizei unter anderem vorgeworfen, das Neutralitätsgebot zu missachten, voreingenommen zu agieren oder die ›falschen‹ Gemeinden zu besuchen. Diese Beschwerden, die zum Teil auch das Ministerium des Innern des Landes NRW erreichten, wurden jedoch nach sorgfältiger Prüfung abschlägig beschieden.

3.3 Erreichbarkeit

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind zudem vermeintlich banale Dinge wie die kurzfristige Erreichbarkeit der KMI. Teilweise können sie sehr spontan, also mit geringer Vorlaufzeit kontaktiert werden. Während unter anderem in Köln, Bochum und Wesel teilweise mehr als zwei KMI – teilweise hauptamtlich, teilweise im Nebenamt – eingesetzt sind und damit die Erreichbarkeit noch zusätzlich erhöht ist, gibt es in anderen Städten nur eine oder einen KMI.¹¹

¹¹ Im PP Düsseldorf gibt es aktuell eine Vertretungsregelung. So nimmt eine Polizeibeamtin Vertretungen mit einem Stellenanteil von 20 Prozent wahr.

Wichtig ist es gerade bei der Übermittlung sensibler Hinweise, dass das nicht *co-rum publico*, also vor aller Welt erfolgt. Häufig bitten die Hinweisenden um ein Treffen an einem abgesetzten, eher anonymen Ort. Wenn es keinen Grund gibt, weshalb dieser Bitte nicht nachgekommen werden kann, bspw. aus Gründen der Eigensicherung, sollen die KMI diesem Bedürfnis entsprechen. Aber auch hier gilt: Die KMI sind keine ‚Geheimagentinnen oder Geheimagenten‘. Sie sind mit allen Rechten und Pflichten von regulären Polizeibeamten ausgestattet und müssen sich an die Vorgaben der Strafprozessordnung halten. Ihr Handeln muss jederzeit transparent kommuniziert werden. Das ist sicherlich einer der wesentlichen (und auch bereits mehrfach erwähnten) Aspekte gelingender Vertrauensarbeit.

Die KMI werden als Personen des öffentlichen Lebens wahrgenommen. Als solche geraten sie hin und wieder in die ‚Schusslinie‘ und werden nicht immer wohlwollend wahrgenommen. Auch ich habe Kritik und Anfeindungen erfahren. Die Bedrohungen meiner Person wurden zum Glück nie in aktives Tun umgesetzt. Daher gehörte zu meinem Arbeitsalltag immer, achtsam zu sein und mich bewusst mit meiner öffentlich wirksamen Rolle auseinanderzusetzen. So bin ich bei Netzwerktreffen immer als offizieller Vertreter der Institution Polizei aufgetreten und wurde entsprechend von meinen Kooperationspartnerinnen und -partnern wahrgenommen. Als KMI habe ich mich öffentlich geäußert. Meine Worte habe ich daher stets mit Bedacht gewählt. Sie sollten durchweg neutral und fern von politischen Einfärbungen sein. Alle grundsätzlichen Stellungnahmen müssen ohne Ausnahme mit der Behörde (namentlich mit der Behördenleitung oder der Pressestelle) abgestimmt werden.

4. Fazit

Abschließend darf ich hier eine ganz persönliche Einschätzung meiner Arbeit als KMI abgeben. Ich habe in den Jahren meiner Tätigkeit viele gute und vertrauensvolle Kontakte aufbauen können – zu den unterschiedlichsten Menschen, Gemeinden und Institutionen. Ich war gut verortet in den örtlichen und überörtlichen Netzwerken. Ich war bekannt, zuweilen omnipräsent. Ich konnte bei vielen Veranstaltungen, ob nun als Referent oder Diskussionsteilnehmer, meine über die Jahre erworbene polizeiliche und fachbezogene Expertise einbringen. Oft bin ich am Rande solcher Veranstaltungen dienstlich angesprochen oder danach angerufen worden. Meist kamen die Menschen mit Fragen zu mir: »Ich habe da mal eine Frage, eine Anregung, einen Vorschlag, einen Hinweis ...«. Dabei ging es um praktische Fragen wie man bspw. Anzeige erstatten könne, aber auch um lebenspraktische Sorgen, bspw. von Müttern, die befürchteten, dass ihre jugendlichen Kinder mit Drogendealern in Kontakt kämen, bis zum Gesprächsbedarf über das Unsicherheitsgefühl durch eigene Rassismuserfahrungen im Alltag aber auch durch die Polizei. Ich konnte ihnen

oft helfen. Manchmal war eine kurze Information hilfreich oder eine Weiterleitung zur zuständigen Person. Nicht selten gab es gute, auch sensible Hinweise. So rief mich eine Frau nach zehn Jahren an, um sich für meine Hilfe zu bedanken, die allein darin bestanden hatte, in ihrer Angelegenheit ein paar Telefonate geführt und ihr mögliche Wege aufgezeigt zu haben.

Gemeinsam mit anderen Netzwerk- und Kooperationspartnern ist es uns gelungen, Jugendliche von ihrem Weg in den Extremismus abzubringen. Wir waren ein starkes Team. Nur so kann KMI gelingen. Und mit einem ähnlichen Slogan hat die Polizei vor einigen Jahren um Nachwuchs geworben: »Teamwork live«. Gemeint war damit in erster Linie das Team Polizei. Doch es zeigt, dass Polizeiarbeit auch im Außen nur im Team produktiv ist, einem Team bestehend aus Kolleginnen und Kollegen der Polizei, Vertreterinnen und Vertretern aus Vereinen und Institutionen, mit Bürgerinnen und Bürgern – mit Menschen eben, die sich mit einem Problem an die Polizei wenden.

Literatur

- Bundesregierung (2014): Bericht der Bundesregierung über den Umsetzungsstand der Empfehlungen des 2. Untersuchungsausschusses des Deutschen Bundestages in der 17. Wahlperiode (NSU-Untersuchungsausschuss), Drucksache 18/710, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, <https://dserver.bundestag.de/btd/18/07/1800710.pdf> (Zugriff: 18.09.2023).
- Ddorf-aktuell (2022): »Düsseldorf Benrath: KDDM feiert Sommerfest mit tausenden Gästen und einem Oberbürgermeister mit Knipser-Qualitäten« vom 16.06.2022, <https://www.ddorf-aktuell.de/2022/06/16/duesseldorf-benrath-kdm-feiert-sommerfest-mit-tausenden-gaesten-und-einem-oberbuergermeister-mit-knipser-qualitaeten/> (Zugriff: 18.09.2023).
- Elfes, H. (2004) »Behrens bleibt auf dem Teppich«, in: TAZ. Die Tageszeitung, vom 30.09.2004, <https://taz.de/Behrens-bleibt-auf-dem-Teppich/!693454/> (Zugriff: 07.12.2023).
- NRZ (2019): »Auf den Spuren der Integration in Düsseldorf-Oberbilk« vom 28.06.2019, <https://www.nrz.de/staedte/duesseldorf/auf-den-spuren-der-integration-in-duesseldorf-oberbilk-id226308103.html> (Zugriff: 18.09.2023).
- Pressestelle Polizei Düsseldorf (2001): Einladung zum Foto- und Pressetermin. »Verabschiedung der Konfliktberaterin Barbara-Maria Ostermann«, <https://www.presseportal.de/blaulicht/pm/13248/235227> (Zugriff: 18.09.2023).
- Rheinischen Post (2007): »Düsseldorfer Erklärung« im Wortlaut. Muslime in Düsseldorf für Dialog, Frieden und Integration am 25.04.2007, https://rp-online.de/nrw/staedte/duesseldorf/duesseldorfer-erklaerung-im-wortlaut_aid-9058519 (Zugriff: 18.09.2023).

Sauerborn, Dirk (2019): »Muslime in Düsseldorf – starke und verlässliche Kooperationspartner im Netzwerk für Sicherheit«, in: Heiner Barz/Klaus Spenlen (Hg.), Islam und Bildung, Wiesbaden: Springer VS, https://doi.org/10.1007/978-3-658-26229-7_10 (Zugriff: 18.09.2023).