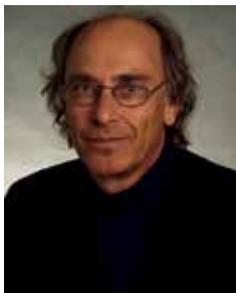


„Keine einfache Aufgabe ...“ – Interview zu den Erfahrungen und Perspektiven der interkulturellen Öffnung der Polizei

W. Rainer Leenen & Peimaneh Nemazi-Lofink

ÜBER DIE INTERVIEW-PARTNER:



Rainer Leenen war von 1998 bis 2013 Leiter des Forschungsschwerpunktes Interkulturelle Kompetenz der FH Köln. Er hat für verschiedene Organisationen interkulturelle Trainings- und Entwicklungsprojekte durchgeführt. Seit Mitte der 1990er Jahre kooperiert er mit Polizeiorganisationen zu interkulturellen Themen.

Peimaneh Nemazi-Lofink ist seit dem Jahr 2000 Leiterin des Instituts zur Förderung von Bildung und Integration (INBI). Sie leitet seit vielen Jahren erfolgreich Projekte im Bildungs-, Ausbildungs- und Integrationsbereich. Dabei arbeitet sie eng mit Ministerien und Akteuren des Arbeitsmarktes zu interkulturellen – und bildungspolitischen Themen zusammen.



Sie beide leiten aktuell Projekte, die sich mit der interkulturellen Öffnung bei der Polizei beschäftigen. Bitte erklären Sie uns, womit Sie sich in diesen Projekten genau befassen.

Peimaneh Nemazi-Lofink: In unserem Projekt „Vielfalt in der Polizei – ViP“ unterstützen wir einen Paradigmenwechsel sowie die Steigerung von Vielfalt im Polizeipräsidium Mainz. Außerdem haben wir die interkulturelle Sensibilisierung von Polizeibeamt/innen in der Rekrutierungs- und Einstellungspraxis durch Seminare unterstützt und eine Steigerung der Wertschätzung der Kompetenzen von Polizist/innen mit Migrationshintergrund sowie eine Erhöhung der Zahlen von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund gefördert. In Migrant/innencommunities möchten wir durch direkte Ansprache Vorbehalte gegenüber der Polizei abbauen und Brücken schlagen.

W. Rainer Leenen: Unser Institut hat sich in den letzten Jahren vor allem mit einem dreijährigen

Projekt zum Thema Umgang mit Diversität in der Polizei befasst. Aktuell sind wir wiederum in einem dreijährigen XENOS-Projekt mit dem Personalauswahlverfahren der Polizei NRW beschäftigt. Kooperationspartner war und ist aktuell das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP).

Herr Leenen, Sie können auf eine lange Geschichte der Arbeit mit der Polizei zurückblicken: Wie hat sich die Organisation Polizei in den vergangenen Jahrzehnten hinsichtlich der Auseinandersetzung mit interkulturellen Fragestellungen verändert?

W. Rainer Leenen: Wir glauben, drei Hauptphasen der Entwicklung erkennen zu können. In der ersten Phase - wir arbeiten mit Polizeiorganisationen seit Mitte der 1990er Jahre zusammen - war ein Großteil der Organisationen vor allem damit beschäftigt, die Notwendigkeit interkultureller Qualifizierung zu leugnen und die Bedeu-



tion des Themas herunterzuspielen. Das hatte sicherlich mit der sogenannten Vorwurfslage zu tun: In verschiedenen Bundesländern (vor allem in Hamburg und in Berlin) war die Polizei nachweislich in fremdenfeindliche Übergriffe verstrickt und ein Teil der Organisation sah interkulturelle Qualifizierungen als Eingeständnis einer solchen Tendenz zum Fehlverhalten. Erst in einer zweiten Phase hat sich eine nüchterne Anforderungsanalyse durchgesetzt. Interkulturelle Kompetenz im Umgang mit dem polizeilichen Gegenüber gilt spätestens seit Anfang des neuen Jahrtausends als selbstverständliche Anforderung im Polizeiberuf. Eine dritte Phase ist nach unserer Einschätzung durch unser gemeinsam mit dem LAFP durchgeführtes Projekt „Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW“ eingeläutet worden: Interkulturelle Kompetenz spielt inzwischen nicht länger nur im Außenkontakt der Organisation eine Rolle, sondern wandert als Daueranforderung gleichsam in das Innere der Organisation hinein. Eine erfolgreiche, produktive Gestaltung von Diversität wird zu einer wichtigen Aufgabe, nicht nur für die Leitungsebene, sondern auch für alle Kollegen in ihrem beruflichen Alltag. Allerdings ist das Bewusstsein für diese neue Herausforderung naturgemäß noch sehr unterschiedlich: Für große Polizeipräsidien in städtischen Ballungsräumen stellt sich die Situation anders dar als für die Kreispolizeibehörden im ländlichen Raum.

Welche Widerstände haben Sie von Seiten der Organisation und ihren Mitgliedern erlebt?

W. Rainer Leenen: Es wäre unseres Erachtens nicht ganz richtig, den anfänglichen Widerstand gegen das interkulturelle Thema nur inhaltlich-thematisch zu erklären. Als bürokratische Großorganisation haben sich in den Kernbereichen auch Mitglieder der Organisation in ihrer Definition von erfolgreicher Arbeit, in ihrer Deutungshoheit von Problemerkennung und guter interner Weiterbildung etc. bedroht gefühlt. Bezeichnenderweise war der Tenor des Widerstands in dieser Anfangszeit: „Das machen wir doch alles schon. Das ist für uns doch gar nichts Neues“. Obwohl das natürlich nicht wahr war: Ich kann mich an ein zweitägiges Fortbildungsmodul der Polizei mit den bezeichnenden Themen: „Ausländerfeindlichkeit. Rechtsextremismus – Linksextremismus. Schwule – Lesben.“ erinnern. Das hatte natürlich mit unserem Konzept der interkulturellen Kompetenzvermittlung rein gar nichts zu tun. Man muss berücksichtigen, dass zu dieser Zeit die Polizei ihre Weiterbildung fast ausschließlich mit internen Personalressourcen bestritten hat und das Know-How von externen Sozialwissenschaftlern und Weiterbildnern/Trainern nicht regelmäßig genutzt wurde. In dieser Hinsicht können wir einen ganz bedeutsamen Wandel in der Organisation beobachten. Die alte Tendenz zu einer fast hermetischen Selbstgenügsamkeit ist von einer Bereitschaft abgelöst worden, mehr und mehr auch professionelles Know-how aus anderen gesellschaftlichen Bereichen einzubeziehen.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Führungsebene des Polizeipräsidiums Mainz Interesse daran hat, die interkulturelle Öffnung der Behörde voran zu treiben und durch verschiedene Maßnahmenkomponenten zu fördern. Problematisch fanden wir jedoch, dass dieses Engagement und der ausdrückliche Wunsch nach einer interkulturellen Öffnung der Polizei sich nicht wie ein roter Faden durch die gesamte Organisation hindurch

zieht, sondern im Mittelbau und an der Basis häufig deutlich weniger ausgeprägt ist bzw. weniger dringend wahrgenommen oder sogar abgelehnt wird. Insgesamt haben wir bei relativ vielen Seminarteilnehmenden festgestellt, dass sie von sich aus keine Notwendigkeit sehen, an Sensibilisierungsangeboten zum Thema Diversity und interkulturelle Kompetenz teilzunehmen, andere wiederum sind sehr offen und engagiert.

Gibt es nach Ihrer Einschätzung Besonderheiten, die die Polizei von anderen Verwaltungsorganisationen unterscheidet und die man bei der Zusammenarbeit mit Polizeiorganisationen berücksichtigen muss?

Peimaneh Nemazi-Lofink: Die Polizei hat als Exekutivorgan und Strafverfolgungsbehörde die Aufgabe Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten. Dieser Auftrag unterscheidet sie grundsätzlich von anderen Verwaltungsbehörden, nicht nur weil ein großer Teil der Mitarbeitenden der Polizei, nämlich die Beamt/innen im Wechseldienst, sich ständig in Bedrohungssituationen wiederfindet. Bei der Polizei gibt es im Vergleich zu anderen Verwaltungsbehörden eine besonders ausgeprägte hierarchische Ordnung, die normalerweise von allen Beteiligten vergleichsweise streng eingehalten wird. Kommunikationswege sind stärker als anderswo durch die vertikale ausgerichtete Struktur festgelegt. Es scheint Regeln und vorgegebene Abläufe für alles zu geben. Das ist auch einer der Gründe, warum die interkulturelle Öffnung, die immer auch darauf ausgerichtet ist, alte Strukturen aufzubrechen und zu verändern, nicht gerade leicht fällt.

W. Rainer Leenen: Die Polizei ist meiner Meinung nach organisationskulturell ein wenig zwitterhaft: Auf der einen Seite hat sie viele Gemeinsamkeiten mit anderen Verwaltungsorganisationen: Die Selbstgewissheit einer „unsterblichen Organisation“, die Orientierung an festen Abläufen und Regeln, die Überbetonung des Gleichheitsprinzips ... Auf der anderen

Seite haben Polizeibeamte vergleichsweise viel Entscheidungsfreiheit: In kritischen Einsatzsituationen ist Eigeninitiative gefragt und es muss individuell große Verantwortung übernommen werden. Das kann ausgesprochen brisant sein und von daher ist Vertrauen zum Kollegen/zur Kollegin eine derart zentrale Anforderung. Noch stärker ausgeprägt als bei anderen Verwaltungsorganisationen ist sicher die Sorge vor einem negativen Bild in der Öffentlichkeit.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Das kann ich nur bestätigen: Uns wurde gelegentlich großes Misstrauen entgegen gebracht. Es bestand die Befürchtung, es könnten Interna nach außen getragen werden, die nur durch zahlreiche Gespräche und andere vertrauensbildende Maßnahmen abgebaut werden konnte.

Wo steht die Polizei Ihrer Meinung nach heute in Sachen interkultureller Öffnung?

Peimaneh Nemazi-Lofink: Insgesamt kann ich sagen, dass es auch seitens der rheinland-pfälzischen Polizei ein klares Bewusstsein für die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung der Behörde gibt. Ein Teil der Führungsebene des Polizeipräsidiums Mainz hat großes Interesse daran, die interkulturelle Öffnung zu fördern. Nichtsdestotrotz: Es gibt im Vergleich zur Gesamtbevölkerung prozentual immer noch sehr wenige Polizeibeamt/innen mit Migrationshintergrund. Wenn die Polizei aber weiterhin



eine Bürger/innenpolizei sein möchte, muss sie sich anstrengen, die immer weiter zunehmende Diversität der Gesellschaft auch in den eigenen Reihen widerzuspiegeln. Das Polizeipräsidium Mainz hat diese Notwendigkeit erkannt. Hier steht ein Paradigmenwechsel an: Weg von der Defizitperspektive, hin zu einer Ressourcenorientierung, die die Kompetenzen von Bewerber/innen und Kolleg/innen mit Migrationshintergrund anerkennt und für die Leistungsfähigkeit der Polizei als wertvoll erachtet.



W. Rainer Leenen: In unserem Diversity-Projekt sind wir zu der Schlussfolgerung gekommen, dass sich die Polizei als Organisation um mehr Diversität bemühen muss. Sie wird es aber in absehbarer Zeit nicht schaffen, ein "Spiegelbild der Gesellschaft" zu sein. Wenn sie das zu krampfhaft versuchen sollte, z.B. mit Quotierung, wird sie es mit organisationskulturellen Friktionen bezahlen müssen. Das ist die Lehre, die man aus englischen und niederländischen Erfahrungen ziehen muss. Mehr Diversität kann unter Kreativitäts- und Problemlösungsgesichtspunkten ein großer Vorteil sein. Die Organisation wird aber auch mehr interne Spannungen bewältigen müssen und ein Diversitätsmanagement sowie entsprechende Qualifizierungsangebote aufbauen müssen, um das zu bewältigen.

Bei Polizeibeamten mit Migrationshintergrund gab es in der Vergangenheit tatsächlich eine starke Tendenz, nicht auffallen zu wollen. Nach unseren Erfahrungen in NRW ist hier ein deut-

licher Wandel im Gang. Polizeibeamte mit Migrationshintergrund treten zunehmend selbstbewusster auf. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass die Gruppe zahlenmäßig wächst. Es hat aber auch mit einem Kultur- und Bewusstseinswandel zu tun. So hat z.B. die Polizei in NRW mit dem jährlichen „Tag der Kulturen“ Polizeibeamten mit Migrationshintergrund ein Forum der öffentlichen Selbstdarstellung und kritischen Reflektion zur Verfügung gestellt. Und ich denke unsere Sensibilisierungsangebote zu diesem Thema haben auch ein wenig dazu beigetragen.

Wie kann man trotz dieser Vorbehalte, die Sie beide beschrieben haben, einen interkulturellen Öffnungsprozess vorantreiben?

Peimaneh Nemazi-Lofink: Für den ganzen Prozess ist es sehr wichtig, dass man einige engagierte Kooperationspartner findet, die nötige Veränderungen von innen heraus vorantreiben. Personen auf der Führungsebene der Polizei spielen ohnehin unserer Erfahrung nach eine sehr große Rolle für das Gelingen von Projekten und Maßnahmen wie sie im Kontext der Bemühungen um die interkulturelle Öffnung der Polizei durchgeführt werden. Wir haben in unserem Projekt sehr positive Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit der Leitungsebene gemacht. Insbesondere der Präsident des Polizeipräsidioms Mainz engagiert sich außerordentlich stark für das Thema „Interkulturelle Öffnung“ in seiner Behörde. Wir waren ehrlich gesagt etwas überrascht davon, wie groß der Wille zur interkulturellen Öffnung und Förderung von Vielfalt in der Führungsetage des Polizeipräsidioms Mainz ist. Hier ist uns eine deutlich größere Offenheit und mehr Engagement als in anderen Verwaltungsbehörden und auch Ministerien begegnet. Unsere Kooperationspartner, auch in der Höheren Berufsfachschule Polizei und Verwaltung in Bad Kreuznach haben stets bei unseren Vorschlägen und Aktivitäten „mitgezogen“ und sich dafür eingesetzt.

W. Rainer Leenen: Die Rolle der Führung der Organisation ist in der Tat sehr wichtig. Uns scheint es außerdem erfolgversprechend, grundsätzlich nur mit freiwilligen Teilnehmergruppen zu arbeiten. Man vermeidet so, sich in Widerstandsmustern festzufahren. Dafür gewinnt man „Agenten“, die das Thema Stück für Stück in ihren Dienststellen verbreiten und sich mit Gleichgesinnten in anderen Dienststellen vernetzen. Eine Öffnung zum Thema vollzieht sich so als quasi natürlicher Prozess von unten nach oben. Die Rolle der Führung ist es, den „Agenten“ zu signalisieren, dass sie mit ihrer Sichtweise und Haltung „richtig“ liegen und den Zielen der Organisation entsprechen. Die interkulturelle Öffnung der Polizei sollte daher sinnvollerweise von oben und von unten gleichermaßen betrieben werden.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Auch für uns als Externe sind solche Personen als Ansprechpartner/innen bei der Polizei sehr hilfreich. Hat man eine vertrauensvolle Beziehung, kann man bei Unklarheiten nachfragen. Eine solche Person kann auch Zugänge schaffen, um an nötige Informationen heranzukommen, Dinge anstoßen und vor allem auch helfen, bei anderen Polizeibeamt/innen Vertrauen aufzubauen und ein Stück weit akzeptiert zu werden. Das läuft dann manchmal nach dem Motto „wenn der X der vertraut, dann kann sie ja so schlimm nicht sein“. Die von Herrn Leenen angesprochene Organisationsentwicklung von oben und unten halte auch ich für ganz entscheidend. Um konsequent einen Bottom-up-Ansatz zu verfolgen, müsste deshalb nach unserer Erfahrung zunächst ein intensiver und offener Diskurs über die Vor- und Nachteile, mögliche Auswirkungen und die Veränderungsprozesse, die mit einer verstärkten Anwerbung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund einhergehen können, geführt werden. Wenn ein Prozess interkultureller Öffnung nur „von oben verordnet“ wird, kann das leicht eher Widerstände als Sympathie hervorrufen.

Zu Beginn unseres Gespräches haben Sie die Unterrepräsentierung von Migrantinnen und Migranten bei der Polizei erwähnt. Was sind Ihres Erachtens hierfür die Ursachen?

Peimaneh Nemazi-Lofink: Unterrepräsentation von Migrantinnen und Migranten gibt es nicht nur bei der Polizei sondern in vielen Verwaltungen und gesellschaftlichen Bereichen. Hierfür gibt es im Bereich der Polizei verschiedene Gründe. Früher durften beispielsweise Menschen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit hatten, keine Polizeibeamt/innen werden. Das hat sich glücklicherweise seit einigen Jahren geändert. Generell war es früher viel ungewöhnlicher als heute, dass Menschen mit Migrationshintergrund zur Polizei gehen, genauso wie es nur wenige Frauen gab, die diesen Beruf gewählt haben. Heute hat sich diese Situation schon ein Stück weit geändert und es gibt immer mehr Jugendliche, die diesen Beruf für sich in Betracht ziehen. Dennoch bestehen auf Seiten vieler Migrantinnen und Migranten der Polizei gegenüber immer noch größere Vorurteile als gegenüber anderen Verwaltungen. Häufig kommen Menschen aus Ländern, in denen die Polizei keine Bürger/innenpolizei ist, sondern der Unterdrückung der Freiheit dient und im Dienste von Diktaturen und undemokratischen Regierungen steht. Vor diesem Hintergrund haben Migrantinnen und Migranten oft ein sehr negatives Bild von Polizei.

W. Rainer Leenen: Unsere Erfahrungen mit der Personalauswahl der Polizei in NRW zeigen, dass diese negativen Bilder von Polizei bei den heutigen Bewerbern und Bewerberinnen mit einem familiären Migrationshintergrund immer weniger bedeutsam sind. In den letzten Jahren hat die Werbung für den Polizeiberuf im „migrantischen Umfeld“ sogar dazu geführt, dass der Anteil der Bewerber mit Migrationshintergrund in NRW mit über 20% inzwischen fast ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung entspricht. Diese Bewerbungen scheitern aber wesentlich häufiger im Auswahlverfahren, so dass letzten Endes

doch nur etwa 11% der Neueinstellungen auf diesen Personenkreis entfällt. Nach unseren Untersuchungen gibt es sprachliche und kulturelle Hürden im Auswahlverfahren, die ungewollt zu einem stärkeren Ausscheiden der migrantischen Bewerber führen. Wir diskutieren gerade mit dem zuständigen Referat des LAFP, was man da ändern kann, ohne natürlich die Berufsanforderungen zu senken. In unseren interkulturellen Trainings für die Auswahlkommissionen wird immer wieder die Befürchtung geäußert, dass es hier einseitig zu Sonderregeln für diese Gruppe kommen könnte. Das ist natürlich in einer Organisation, die dermaßen auf Gleichheit und Gleichbehandlung fixiert ist, überhaupt nicht denkbar.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Wir mussten auch feststellen, dass in manchen Teilen der Polizei befürchtet wird, es könne zu einer Bevorzugung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kommen. Wir mussten im Verlauf unseres Projekts immer wieder klar stellen, dass wir eine positive Diskriminierung absolut ablehnen und es uns im Gegenteil darum geht die Chancengleichheit benachteiligter Jugendlicher, unter ihnen viele mit Migrationshintergrund, zu fördern. Außerdem legt unser Institut viel Wert darauf, dass all unsere Angebote offen sind für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. So konnten wir die Bedenken weitestgehend zerstreuen.

Welche weiteren Tipps hätten Sie für Trainer und Organisationsberater bei der Polizei?

Peimaneh Nemazi-Lofink: Bei der Polizei gibt es meist klar umrissene Zuständigkeiten und hierarchische Strukturen, die man als Außenstehender zunächst einmal durchblicken muss, um keine unnötigen Irritationen und Empfindlichkeiten zu provozieren. Für Organisationsberater/innen und Trainer/innen ist es deshalb von zentraler Bedeutung, zunächst die Strukturen in der Polizei auf Landesebene und innerhalb der sowie zwischen den jeweiligen Polizeipräsidien zu kennen, bevor man mit der inhaltlichen Arbeit beginnen kann.

W. Rainer Leenen: Fortbildungen zu Diversität oder interkultureller Kompetenz müssen an den Arbeitsalltag der Teilnehmer anknüpfen. Wie Polizeidienst funktioniert und mit welchen Situationen und Vorgaben Polizeibeamte konfrontiert sind und welche Handlungsmöglichkeiten sich daraus ergeben, erschließt sich Externen erst nach Jahren. In unseren Kooperationsprojekten haben wir uns immer wieder die Mühe gemacht so genannte „kritische Ereignisse“ der interkulturellen Polizeiarbeit systematisch zu erfassen. Aus diesem Material sind mittlerweile auch neun kurze Trainingsfilme entstanden, die sich sehr gut in Fortbildungsveranstaltungen einsetzen lassen. Da die dort dargestellten Situationen auf Schilderungen von Polizeibeamten zurückgehen, werden sie in Fortbildungen meist sehr gut angenommen.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Mit der Notwendigkeit eines Realitätsbezugs stimme ich vollkommen überein. Kennt man den Arbeitsbereich der Seminarteilnehmenden nicht und kann keine Verbindung zwischen interkulturellen Themen und dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden herstellen, wird man auch kaum als Seminarleiterin, die für die Teilnehmenden relevante Kenntnisse und Kompetenzen zu vermitteln hat, ernstgenommen werden.

W. Rainer Leenen: Für uns hat es sich in diesem Zusammenhang auch als sehr hilfreich erwiesen, mit internen Fortbildnern und anderen sog. Ressourcepersonen der Polizei eng zusammenzuarbeiten. Distanz und Berührungssängste zu uns externen Referenten verringern sich. Wir propagieren ein „Kooperationsmodell“, das die Berufsfeld-Expertise auf der einen Seite ebenso ernst nimmt wie die interkulturelle Fachkompetenz auf der anderen. Dies ist ein Rollenmodell, das auch für die Polizei zeitgemäß ist: auch der erfahrenste Polizist ist in bestimmten Situationen auf externe Fachkompetenz angewiesen und muss sich diese erschließen können.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Wir empfehlen sowohl Trainer/innen als auch Organisationsentwick-

ler/innen außerdem, gezielt auf einen Paradigmenwechsel dahingehend hinzuarbeiten, dass der Migrationshintergrund von Polizist/innen als wertvolle Ressource, die mit einer Vielzahl nützlicher Kompetenzen einhergeht, wertgeschätzt wird. Außerdem muss dringend das Verständnis dafür gefördert werden, dass Integration ein wechselseitiger Prozess des aufeinander Zugehens ist, bei dem beide Seiten Andersartigkeit wertschätzen und Elemente anderer Kulturen übernehmen.

Sie haben mit Ihren Projekten Veränderungsprozesse in Gang gesetzt. Wie beurteilen Sie deren Nachhaltigkeit über den Projektzeitraum hinaus?

W. Rainer Leenen: Mit unseren früheren Projekten haben wir glücklicherweise einige Spuren in der Organisation hinterlassen. Dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“ wurde immer mehr Bedeutung beigemessen, die von uns entwickelten Fortbildungen wurden dauerhaft in das Fortbildungsangebot der Polizei NRW aufgenommen. Die Tatsache, dass sich die Polizei darauf eingelassen hat, gemeinsam mit uns nun auch ihr Auswahlverfahren zu überarbeiten und damit an einer zentralen Schraube der Organisationsentwicklung zu drehen, bewerten wir als vielleicht deutlichsten Beweis der Nachhaltigkeit unserer früheren Projekte. Anders als bei den früheren Projekten ist allerdings die Nachhaltigkeit dieses aktuellen Projekts von Entscheidungen auf der

politischen Ebene abhängig. Wir beschäftigen uns daher gegenwärtig besonders damit, unsere Empfehlungen dem Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes NRW zu kommunizieren.

Peimaneh Nemazi-Lofink: Auch bei der rheinland-pfälzischen Polizei sind die Veränderungen in Richtung interkulturelle Öffnung klar zu erkennen. Dieser Prozess wird auch weitergehen, allein schon weil die gesellschaftliche und politische Notwendigkeit dafür besteht, aber auch der politische Wille. Die Frage der Nachhaltigkeit unseres Projekts ist stark mit Personen und dem politischen Willen verbunden. Aktuell steht das Polizeipräsidium Mainz vor weitreichenden personellen Veränderungen, weil der Polizeipräsident Ende des Jahres in den Ruhestand gehen wird, und auch unser direkter Kooperationspartner aus dem Dienst ausscheidet. Da das Engagement dieser Personen viel zum Erfolg des Projekts beigetragen hat, hoffen wir nun darauf, dass sich die Nachfolger/innen genauso für die interkulturelle Öffnung der Behörde einsetzen werden und wir mit den neuen Ansprechpartner/innen ebenso gute Beziehungen aufbauen und gemeinsam viel erreichen können wie bisher. Selbstverständlich müsste hierfür zunächst eine Weiterfinanzierung des Projekts, bzw. von Teilelementen des Projekts sichergestellt werden. Es wäre schade, wenn unser Projekt mit seinen vielen, guten Errungenschaften nach Ende der Laufzeit nicht weiter gefördert würde, aber wir sind diesbezüglich gerade sehr aktiv daran, an einer Verstärkung einiger Kernaktivitäten zu arbeiten.