Diskriminierung in der Polizei

Im Rahmen der Arbeit der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz traten immer wieder Fragen nach der Umsetzung in konkrete Massnahmen der Empfehlungen der Kommission in verschiedenen europäischen Ländern auf, auch die Schweiz betreffend.

Auszubildende Polizisten bekommen zum Thema Diskriminierung nur wenig Unterricht.

Die Mitglieder der Kommission haben am 4. Oktober 2007 in Paris die Empfehlung Nr. 11 über die Aktivitäten der Polizei und das rassische Profilieren vorgelegt. Bei der Präsentation hat sich gezeigt, dass dringend zu prüfen sei, welche Möglichkeiten und Hilfsmittel den Polizisten beim Kontrollieren oder bei der Verhütung von Straftaten zur Verfügung stehen ohne dass sie dabei die Menschenrechtsbestimmungen verletzen. Mehrere Ideen und Vorgehensweisen wurden diskutiert. Die Kommission hat festgestellt, dass es nicht ausreicht und vor allem wenig effizient ist, vom Polizisten bei der Ausübung seines Berufes schlicht zu fordern, seine Sprache im Griff zu haben, also die verbale Diskriminierung zu vermeiden.

Beobachten und unterscheiden

Eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit der Polizisten ist seine Fähigkeit, Personen durch Beobachtung unterscheiden zu können, also mit einer Art Typologie zu arbeiten. Dabei ist die entscheidende Frage, ob der Polizist in der Lage ist, zu erkennen, was professionelles Handeln ist und wann er Gefahr läuft, eine Diskriminierung zu begehen. Vieles bei der Polizeiarbeit beruht auf Verdacht, Intuitionen, Improvisation und situativer Anpassung.

Vorurteile und Erfahrung?

Es braucht eine kritische Reflexion der Methoden, die angewendet werden, um festzustellen, wo Rassismus anfängt, und es braucht eine Definition, was diskriminierende Handlungen sind und was nicht. Wenn man also mögliche Diskriminierungen durch die Polizei untersucht, gilt es, auch ein Auge auf Methoden und Möglichkeiten professioneller Differenzierung zu werfen. Wie sollen zum Beispiel polizeiliche Untersuchungen durchgeführt werden? Müssen dabei diskriminierende Hypothesen von vornherein ausgeschlossen werden? Oder ist es besser, alle Eventualitäten zu diskutieren, um herauszufinden, welche Argumentation zutrifft?

Die Schwierigkeit im Alltag der Polizisten besteht darin, dass sie von Erfahrungen geprägt werden, die, durch Gewohnheit und immer wieder auftretende gleiche Fälle bestätigt, zu einer falschen Wahrnehmung der Realität führen können.

Mangelnde Ausbildung

Ich habe festgestellt, dass sich die Schweizer Polizeien vielerorts schwer tun, die Resultate der Forschung, die Erkenntnisse aus Fachberichten, Empfehlungen, Verträgen und Vereinbarungen in konkrete Massnahmen zu übersetzen und die entsprechenden Instrumentarien für die Polizisten bereitzustellen. Die ersten Massnahmen der Polizeikorps sind in der Regel, dass neue Normen formuliert werden, dass die Dienstleistungen im Sinne der Vereinbarungen höheren Ortes ausgeweitet, Verhaltenskodexe instruiert und Merkblätter verfasst werden, das alles unter der strengen Aufsicht der jeweiligen Kommandanten oder speziell eingesetzter Inspektoren. Meine Erkenntnis: Das reicht nicht aus. Diese bürokratische Umsetzung zeigt den gewohnten Weg. Wir müssen aber den Weg der «inneren» Qualität suchen und beschreiten: Die eigentliche Herausforderung für die Polizeiführung ist, dass die Polizeien kontinuierlich lernende Organisationen werden müssen. Es gilt, die Menschenrechte als demokratisches Ideal zu begreifen, das wir verteidigen und wahren.

Profiling und objektive Kriterien
Es genügt nicht mehr, Menschen nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Konfessionen oder sexueller Orientierung zu beschreiben und einzuteilen. Es gehört wesentlich mehr dazu, Menschen gerecht zu werden. Man beschränkt sich in der Ausbildung auf das Handhaben von Datenbanken und wenige Stunden Menschenrecht- und Ethik. Nur ausnahmsweise findet sich diese Thematik in den Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Da frage ich mich, weshalb dieser wichtige Fachbereich so wenig Bedeutung hat, sei es bei der eidgenössischen Berufsprüfung oder in der Gesamtausbildung der Polizeikräfte.

Multikulturelles Umfeld
In der Schweiz haben wir einen hohen Ausländeranteil und die Migration nimmt nicht ab. Aber auch im Lande selbst gibt es Minderheiten, die es richtig zu werten und einzuschätzen gilt. Wir müssen die polizeilichen Strukturen, die Ausbildung und das polizeiliche Denken an die sich bildende multikulturelle Gesellschaft anpassen, um den Herausforderungen des sich rasch wandelnden Europas gerecht zu werden.

Seit ich bei der Polizei bin, habe ich festgestellt, dass die Aspiranten und neuen jungen Polizisten in der Regel keine Ahnung davon haben, was dieser Rechtsstaat zu verteidigen hat, dass die Rechtssicherheit eines unserer höchsten Güter darstellt. Wenn man sie dazu befragt, wie sie die Aufgaben der Polizei in der Gesellschaft verstehen, kommen nur vage Ideen davon, welchen Stellenwert die Polizei in unserem Rechtsstaat einnimmt.

Auch bei Gesprächen mit Ausbildnern und Führungskräften zeigt sich ein bedenkliches Bild: Schnell stösst man auf einen Abgrund der Unkenntnis der zu vertretenden Werte. Die Polizei wird rasch reduziert auf die simpelsten Ziele polizeilicher Intervention von Verbrechensprävention, -bekämpfung und -aufklärung, der Verkehrsregelung, der Garantie von Law and Order, des Einschreitens bei häuslicher Gewalt und der administrativen Tätigkeit.

Neue Ansätze
Das ethische Denken und das Wissen um die Normen und Werte im Bereich der Menschenrechte müssen in die Arbeit der Polizei einfliessen. So sollen die polizeilichen Vorgesetzten und deren Polizeikräfte durch konkrete Ausbildung befähigt werden, die Vorgaben der Menschenrechte in der Praxis anzuwenden und ihr Verhalten im Polizeialltag diesbezüglich zu hinterfragen und anzupassen.

Um wirksames und menschengerechtes Profiling zu lernen und sowohl die institutionelle wie auch persönliche Diskriminierung zu minimieren und schliesslich so weit als möglich zu beseitigen, müssen zuerst auf eine Reihe von allgemeinen Fragen Antworten gefunden werden. Zum Beispiel: Genügt das heutige Wissens- und Ausbildungsmanagement der Polizeien und der Polizeischulen, damit der Polizist zur notwendigen kritischen Reflexion über sein Handeln und die polizeiliche Praxis befähigt wird? Wie günstig ist die innerpolizeiliche Kultur, um neues Denken zu provozieren? Zwei von vielen Fragen, die ich in meinem Buch «Vermutlich nicht schuldig – Polizei gegen Rassismus», zu beantworten versuche.

Yves Patrick Delachaux

Biografie

Yves Patrick Delachaux, geboren 1966 in Genf, ist Polizist, Schriftsteller, Ausbildner und Dozent an der Universität von Genf. Nach 12 Jahren Polizeieinsatz, von 1992 bis 2004, trat er dem psychologischen Dienst der Genfer Kantonspolizei bei. Seine Aufgabe ist es, Programme für Ethik und Menschenrechte im Polizeidienst zu entwickeln und zu vermitteln. – Er war, zusammen mit Sarah Khalfallah und Alain Devegney, eine der zentralen Figuren im Dokumentarfilm «Wir sind nicht Bullen, nicht Schwarze, nicht Weisse», ein Film über innovative Lösungen von Migrationskonflikten, gedreht im Jahr 2001.

Im Jahr 2003 veröffentlichte Yves Patrick Delachaux seinen ersten Roman «Flic de Quartier», eine Autobiografie, die den harten Alltag seines Berufs zeigt. – Im Januar 2007 erschien «Présumé non coupable, des flics contre le racisme». Der Autor stellt darin Überlegungen über die Problematik der Diskriminierung in der Polizei an, zeigt die neuen Herausforderungen in den Berufen der Sicherheit in unserem Rechtsstaat. Im Mai 2007 erschien sein zweiter Roman «Flic à Bangkok». Delachaux führt den Leser auf eine polizeiliche Untersuchung in Südostasien, in eine Region, die von Khun Sa und seinen Handlangern eisern beherrscht wird. – Der Roman «Flic de Quartier» erscheint Anfang 2008 in deutscher Sprache, unter dem Titel «Quartier-Bulle – was willst du?».