

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 13. April 2021

232

GRG Nr.	20	IN 11	62
---------	----	-------	----

Interpellation von Elina Müller und Nina Schläfli vom 21. Oktober 2020 „Sensibilisierung für Racial Profiling bei der Thurgauer Kantonspolizei“

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Gemäss § 12 des Polizeigesetzes (PolG; RB 551.1) ist die Kantonspolizei Thurgau an die Rechtsordnung gebunden und hat die verfassungsmässigen Rechte und die Menschenwürde der Einzelnen zu achten. Das in Art. 8 der Bundesverfassung (BV; SR 101) verankerte Diskriminierungsverbot betreffend Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter, Sprache, soziale Stellung, Lebensform, religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung oder körperliche, geistige oder psychische Behinderung hat auch für die Kantonspolizei verbindlichen Charakter.

Die Anforderungen, die Menschenwürde und das Diskriminierungsverbot zu achten, finden auch Ausdruck im Versprechen, das angehende Polizistinnen und Polizisten gegenüber der Chefin des Departementes für Justiz und Sicherheit (DJS) ablegen. Dieses lautet wie folgt:

„Ich verspreche, die Verfassung und die Gesetze zu achten, der Regierung des Kantons und den Vorgesetzten Gehorsam zu leisten, meine Pflichten ohne Ansehen der Person, unbestechlich, nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen, mich streng an die Wahrheit zu halten, die Rechte der Bürgerinnen und Bürger zu achten und zu schützen, über dienstliche Verrichtungen und Wahrnehmungen verschwiegen zu sein und meine ganze Kraft zur Erledigung meiner Aufgaben einzusetzen.“

Wie in der Interpellation festgehalten, hat die Bewegung „Black Lives Matter“ auch in der Schweiz grossen Zuspruch erhalten. Es ist leider eine Tatsache, dass es auch in der Schweizer Gesellschaft Alltagsrassismus gibt. Davon sind auch die Polizeikorps nicht gefeit. Die Thematik ist allerdings schon seit längerer Zeit erkannt und wird sehr ernst genommen. Racial Profiling und Interkulturelle Kompetenz werden daher in der Auswahl von Aspirantinnen und Aspiranten für die Polizeischule in der Grundausbildung

und auch in der Weiterbildung für Polizistinnen und Polizisten thematisiert. Die Auswahl und Ausbildung der schweizerischen Polizei ist zudem nicht vergleichbar mit derjenigen in den USA. Sowohl die Anforderungen an die Persönlichkeit von Polizistinnen und Polizisten als auch die Qualität der Polizeiausbildung sind höher.

Frage 1

Grundausbildung

Die Behandlung der Grundrechte aber auch das Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit“ wird bereits in der Grundausbildung an der Polizeischule Ostschweiz (PSO) vermittelt. Die Kommandanten der Ostschweizer Polizeikorps und die Leitung der Polizeischule Ostschweiz hatten im Jahr 2007 beschlossen, das Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit“ in die Grundausbildung aufzunehmen. In einer speziell konzipierten Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes (RFB), des Kompetenzzentrums für interkulturelle Konflikte (TikK), Kaderpersonen aus den verschiedenen Polizeikorps und der Schulleitung der PSO ist ein Ausbildungsmodul entwickelt worden, das erstmals im Lehrgang 2008/09 in einer Pilotphase in den Lehrplan integriert werden konnte. Nach weiteren Entwicklungsschritten, wobei auch die Vernetzung mit anderen Fachbereichen von grosser Bedeutung gewesen war, konnte dieses für die Polizeiausbildung wichtige Thema ab dem Lehrgang 2009/10 fest in den Lehrplan aufgenommen werden. Ab dem Lehrgang 2012/13 ist das bestehende Ausbildungskonzept mit einer Vertiefungssequenz zum islamischen Glauben inkl. Besuch einer Moschee erweitert worden. Dem gestiegenen Bedürfnis, ein eigens für dieses Thema verbindliches Lehrmittel zu entwickeln, ist im Jahr 2018 Rechnung getragen worden, so dass nach kurzer Entwicklungszeit den Polizeischülerinnen und -schülern seit Januar 2019 ein griffiges Lehrmittel zur Verfügung steht. Dieses Lehrmittel wird seit dem Lehrgang 2018/19 in der PSO eingesetzt – methodisch unter anderem in interdisziplinären Rollenspielen und Einsatztrainings. Das Unterrichtsfach interkulturelle Kompetenz besteht aus rund zwölf Lektionen und ist Bestandteil des Fachs Gesellschaft und Polizei. Auch in Unterrichtsfächern wie Menschenrechte und Berufsethik, taktische Kommunikation, Strafprozessordnung, Kriminaltaktik oder angewandte Polizeipsychologie werden Themen wie Rassismus und Ethnic Profiling immer wieder aufgenommen und mit den Polizeischülerinnen und -schülern reflektiert.

Jährlich wird über die Lerninhalte, die Lektionen und die Anzahl der Lektionen ein Bericht zuhanden der RFB verfasst. Diese Fachstelle spricht für die Lektioneninhalte der PSO regelmässig Bundesgelder.

Das wichtige und zentrale Ausbildungsmodul „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit“ ist somit fester Bestandteil der polizeilichen Grundausbildung. Zentral ist unter anderem ein Wissen um das ständige Spannungsverhältnis zwischen dem sog. Verfolgungszwang nach Art. 7 der Schweizerischen Strafprozessordnung (StPO; SR 312.0) und dem Vorliegen eines Verdachts auf eine mögliche strafbare Handlung. Das Kommando der Kantonspolizei Thurgau und die PSO legen Wert darauf, den Polizeinachwuchs zu befähigen, das eigene Handeln zu begründen und letztlich zu verantworten.

Im Zuge des bildungspolitischen Gesamtkonzeptes 2020 (BGK 2020) mit der neu ausgerichteten, zweijährigen polizeilichen Grundausbildung ist zudem interkulturelles Wissen im Ausbildungsplan fest verankert worden.

Weiterbildung

In den letzten Jahren haben verschiedene Polizeiorganisationen zusätzliche Massnahmen gegen „Racial Profiling“ ergriffen, so auch die Kantonspolizei Thurgau.

Die Lehrmittel des Schweizerischen Polizeiinstitutes (SPI) und der PSO dienen der Kantonspolizei als Grundlage für die Weiterbildung der Polizistinnen und Polizisten. Weitere Ausbildungsunterlagen anderer Polizeiorganisationen werden laufend eingeholt und auf ihre Kompatibilität und Eignung für die Kantonspolizei Thurgau überprüft.

In der Weiterbildung der Kantonspolizei wird die Thematik regelmässig im Rahmen der taktischen Einsatztrainings, des Unterrichts zur persönlichen Sicherheit und taktischen Kommunikation (TAK) einbezogen. Seit mehreren Jahren werden entsprechende Schulungseinheiten in der Weiterbildung eingesetzt. Zudem bietet die Kantonspolizei zahlreiche interne und externe Weiterbildungen an, in denen die genannten Themen in Bezug zur beruflichen Tätigkeit der jeweiligen Abteilungen gesetzt werden (Basiskurs Modul Rotlicht, Schulung Menschenhandel, E-Learnings, interkulturelle Kompetenz, Fahndung im Bereich Betäubungsmittel usw.).

In diesem Bereich ist folglich – unter anderem auch aufgrund der Zusammenarbeit mit internationalen Gremien – ein hoher Ausbildungsstand zu verzeichnen. Die Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung ist ein wichtiger Bestandteil der Polizeiausbildung.

Im Weiteren bieten das SPI und das TikK verschiedene Weiterbildungskurse an, die sich mit Racial Profiling beschäftigen und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonspolizei Thurgau besucht werden. Der Kommandant der Kantonspolizei fungiert zudem in der höchsten polizeilichen Führungsausbildung (CAS FIP – Führung im Polizeieinsatz der Hochschule Luzern) für das Modul Ethik als Kurskommandant. Somit verfügt die Kantonspolizei Thurgau auch in diesem Bereich stets über die neuesten Informationen und über eine gute Vernetzung. Dies zeigt sich unter anderem im Wertekodex der Kantonspolizei Thurgau, der diesem Thema auf höchster Führungsstufe eine grosse Aufmerksamkeit verleiht.

Die Kantonspolizei ist sich der Sensibilität des Themas bewusst und wird ihren Ausbildungsstand auch in den nächsten Jahren hochhalten. Die Thurgauer Polizei leistet jeden Tag einen grossen Beitrag zur öffentlichen Sicherheit und ist in der Bevölkerung breit legitimiert. Die Weiterentwicklung im Bereich der Ausbildungsmassnahmen gegen Racial Profiling wird mit grosser Aufmerksamkeit und in Koordination mit den anderen Polizeikörpern der Schweiz verfolgt.

Frage 2

Es gibt im Kanton Thurgau keine unabhängige Beschwerdeinstanz, an die sich Personen wenden können, die sich von der Polizei oder der Justiz diskriminiert fühlen. Jedoch besteht nach § 18 der Polizeiverordnung (PoIV; RB 551.11) die Möglichkeit, das Verhalten oder eine Handlung einer Polizistin oder eines Polizisten in einem ersten Schritt direkt beim Polizeikommando zu rügen. In der Alltagspraxis ist diese Beschwerde von sehr grosser Bedeutung. Sie gewährleistet als eine Art Reklamation für alle Personen eine sehr niederschwellige Möglichkeit, gegen ein ihrer Ansicht nach falsches Verhalten der Polizei vorzugehen. Die Beschwerden werden durch den internen Rechtsdienst der Kantonspolizei in einem schriftlichen Verfahren erledigt, wobei der Sachverhalt abgeklärt und hierauf eine Beschwerdeantwort verfasst wird.

Gegen die Beschwerdeantwort der Kantonspolizei kann eine Aufsichtsbeschwerde beim DJS eingereicht werden. Die Aufsichtsbeschwerde ist nach § 71 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; RB 170.1) ein subsidiäres förmliches Rechtsmittel, das nur bei Ausschluss eines ordentlichen Rechtsmittels gegen ungerechtfertigte Verweigerung oder Verzögerung einer vorgeschriebenen Amtshandlung, Missbrauch der Amtsgewalt oder willkürlicher Ausübung von Befugnissen bei der Aufsichtsinstanz geltend gemacht werden kann.

Eine Strafanzeige gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonspolizei kann bei jeder Polizeistelle eingereicht werden. Ebenso kann eine solche Strafanzeige direkt bei der Staatsanwaltschaft deponiert werden. Im Übrigen besteht die Möglichkeit einer strafprozessualen Beschwerde an das Obergericht gemäss Art. 393 StPO. Das DJS, die Staatsanwaltschaft und das Obergericht entscheiden unabhängig von der Kantonspolizei.

Frage 3

Die Kantonspolizei Thurgau führt zu Racial Profiling keine eigene Statistik. Seit dem 1. Januar 2019 bis heute hatte die Kantonspolizei Thurgau zwei aktenkundige Beschwerden, wo Racial Profiling ins Spiel gebracht wurde. Dabei beschwerten sich die Betroffenen über Polizeikontrollen und führten diese auf ihre Herkunft und das Aussehen zurück. Die beiden Beschwerden wurden vom Rechtsdienst der Kantonspolizei mit einer Beschwerdeantwort erledigt.

Frage 4

Aus personalrechtlicher Sicht bilden gemäss § 62 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112) die Führungsrichtlinien die generelle Grundlage der Zusammenarbeit in der Aufgabenerfüllung.

Insbesondere im Rahmen der allgemeinen Führungsausbildung werden die Führungsgrundsätze „Wertschätzung“, „Vorbild“ und „Beweglichkeit“ schwergewichtig vermittelt und somit als sehr wichtige Grundsätze in der Zusammenarbeit unter dem Staatspersonal, aber auch gegen aussen, verankert. Mit diesen Grundsätzen wird unter anderem

der diskriminierungsfreie Umgang vermittelt, auch – und dies im besonderen Masse – in der Eingriffsverwaltung mit ihrem hoheitlichen Handeln und der damit per Gesetz zugestandenen Machtfülle. In diesem Bereich wird gut sensibilisiert. Den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Rechtsgleichheit wird somit wie überall in der Verwaltung auch bei den die Freiheit einschränkenden Handlungen eine grosse Bedeutung beigemessen.

Das Thurgauer Polizeikorps begegnet der Thematik – wie zu Frage 1 dargelegt – mittels intensiver Aus- und Weiterbildung auf allen Hierarchieebenen. Durch die in der Personalentwicklung etablierte Kultur der Gleichbehandlung aller Menschen und durch die konstruktive Fehlerkultur ist die Beachtung des Diskriminierungsverbots sichergestellt.

Für die Justizbehörden des Kantons Thurgau gibt es keine weiteren Vorgaben und Standards, um Rassismus und Diskriminierung zu begegnen. Es ist für die Richterinnen und Richter sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gerichte und der Staatsanwaltschaft indessen eine Selbstverständlichkeit, Rechtssuchende und Dritte mit Respekt, Anstand und ohne Rücksicht auf das äussere Erscheinungsbild, die Herkunft oder andere nicht auf objektiven Kriterien beruhenden Eigenschaften gleich und korrekt zu behandeln.

Frage 5

Bei der Selektion der Polizeiasspirantinnen und -asspiranten und bei der Rekrutierung externer Bewerberinnen und Bewerber ist die Haltung zur diskriminierungsfreien Arbeitsgestaltung und der interkulturellen Kompetenz weiterhin systematisch zu evaluieren und bei den Überlegungen zum Anstellungsentscheid zu berücksichtigen. Weitere Massnahmen erachtet der Regierungsrat nicht als notwendig.

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber