

# Rotterdam Charter

<http://germany.rotterdamcharter.nl/read/exolog>

<http://germany.rotterdamcharter.nl/read/exolog>

Der Bürgermeister von Rotterdam, Rotterdam, den 16.10.1997:

"Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben."

Dieser Ausspruch Michael Gorbatschows, des letzten Präsidenten der ehemaligen Sowjetunion, markiert einen entscheidenden Wendepunkt in der jüngsten Geschichte. Er kündigte eine neue Ära an, in der alte Feindbilder nuanciert wurden und eine Annäherung von bis dahin unveröhnlich scheinenden Weltanschauungen möglich wurde. Gorbatschows Aussage ist nicht nur von Bedeutung für ideologischen Wandel von globalem Ausmaß; seine Feststellung ist ebenso zutreffend für Veränderungsprozesse im Mikrokosmos der lokalen Gesellschaft.

Einen der auffälligsten Veränderungsprozesse unserer Zeit stellt die Multikulturalisierung vor allem der Großstadtgesellschaften dar. Diese Multikulturalität ist ein untrennbares und wesentliches Kennzeichen der modernen städtischen Gesellschaft. Die bestehenden Verhältnisse sind nicht mehr selbstverständlich, und Bürger wie Institutionen stehen vor der Aufgabe, um neue Wege zu finden in einer Gesellschaft, die sich in ihrer ethnischen und kulturellen Zusammensetzung ständig erneuert.

In diesem Prozess spielt die Polizei eine besondere Rolle. Sie überwacht das Gleichheitsprinzip und muss professionell, rechtzeitig und objektiv in Situationen auftreten, in denen Konflikte zu entstehen drohen. Angesichts ihrer entscheidenden Rolle bei der Konfliktprevention und -lösung, muss sich gerade die Polizei darum bemühen, Glaubwürdigkeit und Legitimität gegenüber allen Bürgern in der Gesellschaft zu bewahren. Gerade weil sie im "Schaufenster der Gesellschaft" operiert, muss sie auch mit Nachdruck gegen Auswüchse wie Rassismus und Diskriminierung auftreten. Die Polizei kann das nicht allein. Sie ist auf die Zusammenarbeit und Koalition mit anderen Organisationen angewiesen.

Dies ist der Kern der "Charta von Rotterdam; Polizeiarbeit in der multi-ethnischen Gesellschaft". Die Charta bietet keine Standardlösung, wohl aber eine Zusammenstellung wesentlicher Problembereiche, die in Großstadtgesellschaften diskutiert werden müssen, wollen sie nicht "vom Leben bestraft werden."

Rotterdam möchte mit dieser Charta eine Diskussion auslösen. Den Anlass dazu gab eine Konferenz, die 1996 in Rotterdam stattfand und an der 120 Experten aus 17 Ländern teilnahmen. Rotterdam will nicht nur auslösen, sondern auch den Dialog und Austausch in Bezug auf diesen Punkt in Gang halten. Deswegen unterstützt es die Stiftung "Polizeiarbeit in der multi-ethnischen Gesellschaft", die die Charta international verbreiten und promoten soll.

Die Stadtverwaltung Rotterdam sieht darin übrigens keine exklusive Aufgabe der städtischen Behörden; gerade im Umfeld dieses Themas ist das Prinzip der Partnerschaft von wesentlicher Bedeutung. Städtische Behörden, Polizei, Justiz und Antidiskriminierungsorganisationen sind bei der Entwicklung dieser Politik zur Zusammenarbeit verurteilt oder, positiv betrachtet, aufeinander angewiesen.

Dies kommt nicht nur in der inhaltlichen Botschaft der Charta zum Ausdruck. Sie finden es auch in der Zusammensetzung der Gruppe von Initiativnehmern wieder. Rotterdam unterschreibt diese Charta gerne und im Geiste guter Zusammenarbeit

Der Bürgermeister von Rotterdam, Dr. A. Peper  
 der Oberstaatsanwalt, Mr. L.A.J.M. de Wit  
 der Polizeipräsident von Rotterdam-Rijnmond, B.A. Lutken  
 der Vorstandsvorsitzende von RADAR, Mr. J.W. Cuperus

## **EINLEITUNG DER CHARTA VON ROTTERDAM: POLIZEIARBEIT IM DIENST DER MULTI-ETHNISCHEN GESELLSCHAFT**

### **Dr. Robin Oakley - Eine Herausforderung für Europa**

In der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts hat sich Europa in vielerlei Hinsicht verändert – demographisch, ökonomisch, gesellschaftlich und politisch. Diese Veränderungen haben die etablierte Ordnung in ganz Europa vor neue und schwere Herausforderungen gestellt, so auch die Polizei. Eine wichtige Veränderung ist die immer deutlichere Existenz von kultureller Verschiedenheit und ethnischen Spannungen. Diese Erscheinungen sind die Folge einer Reihe von Entwicklungen. Erstens hat sich die Zusammensetzung der Bevölkerung einschneidend verändert, weil sich "Gastarbeiter" und Flüchtlinge in fast allen Ländern niedergelassen haben. Zweitens gab es ökonomische Faktoren, die ursprünglich Arbeits-Migranten ermutigt hatten. Ökonomische Rezession führte zu Feindseligkeiten gegenüber diesen Neuankömmlingen, u. a. weil die Einheimischen ihre Arbeits- und Wohnmöglichkeiten bedroht sahen. Ein dritter Faktor ist das Aufkommen von nationalistischen, rechtsextremen Bewegungen und die erhöhte politische Bedeutung von bereits länger anwesenden, nationalen Minderheiten - vor allem in Osteuropa nach dem Fall der kommunistischen Regime.

Die stärkere Ausprägung kultureller und ethnischer Verschiedenheit ist eine Widerspiegelung der weltweiten Entwicklungen, an der Schwelle eines neuen Jahrtausends. Dies ist eine potentielle Quelle für eine große Bereicherung in Europa. Sofern unsere etablierte Ordnung in Europa jedoch nicht angemessen und im Einklang mit demokratischen Prinzipien reagieren würde, kann diese Entwicklung auch eine Quelle für Gefahren sein. Wenn Minderheiten weiterhin Gegenstand von Unterdrückung und ungleicher Behandlung bleiben, wird der gesellschaftliche Zusammenhalt bedroht. Individuen werden oder fühlen sich benachteiligt, es kommt zu ethnischen Konflikten und Gewalt, und die Strukturen der Zivilgesellschaft können ernsthaft in Gefahr geraten.

In dieser Welt der ethnischen und kulturellen Verschiedenheit ist die Rolle der Polizei von entscheidender Bedeutung. Die Polizei ist, aufgrund ihrer besonderen Verantwortung für die Einhaltung der Gesetze und die Erhaltung der öffentlichen Ordnung in der Gesellschaft ein wesentlicher Schutzfaktor unserer gesellschaftlichen Strukturen. Von allen Behörden mit einer öffentlichen (sozialen) Rolle, ist sie auch am meisten sichtbar.

Daraus ergeben sich zwei wichtige Schlussfolgerungen:

Erstens muss die Polizei in jeder Situation mit maximaler Fairness gegenüber allen Gruppierungen auftreten. Ihre Neutralität muss über jeden Zweifel erhaben sein, mit einem deutlichen Respekt gegenüber ethnischer und kultureller Verschiedenartigkeit. Gerade wegen ihrer deutlich sichtbaren Rolle operiert die Polizei "im Schaufenster der Gesellschaft"; sie muss sich dessen bewusst sein, dass ihr Auftreten ein Vorbild ist für andere Behörden hinsichtlich des Einsatzes für die fundamentalen Rechte aller Menschen.

Zweitens, damit Minderheiten die skizzierten Beeinträchtigungen überwinden und eine völlig gleichberechtigte Rolle spielen können, muss die Polizei danach streben, ihre speziellen und einzigartigen Möglichkeiten in den Dienst multi-ethnischer Ideale zu stellen. Die verfügbaren Gesetze müssen voll ausgeschöpft werden, um rassistisch und fremdenfeindlich motivierte Handlungen zu bekämpfen. Die Polizei muss auch vorbeugend tätig sein, um derartige Aktionen zu verhindern und die ethnische und soziale Integration zu unterstützen.

In den vergangenen Jahren sind die polizeilichen Maßnahmen in Bezug auf diese Ideale oft als nicht hinreichend wahrgenommen worden, vor allem aus der Sicht von Angehörigen ethnischer Minderheiten. Unter den Minderheiten in Europa herrscht ein großer Vertrauensmangel, oft sogar ein Misstrauen gegenüber der Polizei, das von der Polizei überwunden werden kann und muss.

Angesichts der oben genannten Gründe ist eine passive Haltung gegenüber diesen Veränderungen seitens der Polizei ungenügend. Ein aktiver Ansatz ist erforderlich, im Sinne des Konzepts "Polizeiarbeit im Dienst der multi-ethnischen Gesellschaft".

## **Das Entstehen der Charta**

Die Charta von Rotterdam ist eine Initiative, die entstanden ist aus der Zusammenarbeit zwischen der Polizei Rotterdam-Rijnmond, der Stadt Rotterdam und RADAR, dem Rotterdamer Antidiskriminierungsbüro. Diese Zusammenarbeit von drei Partnern spiegelt die gemeinsame Auffassung, dass die notwendigen Veränderungen der Polizeiarbeit durch Zusammenarbeit mit kompetenten und relevanten Partnern wesentlich gefördert werden können. Die Polizei trägt hierbei jedoch die Hauptverantwortlichkeit. Um aber erfolgreich zu sein, ist sie auch abhängig von der Zusammenarbeit sowohl mit der öffentlichen Verwaltung als auch mit den Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs), die sich mit ethnischen Fragen beschäftigen.

Die Stadt Rotterdam verdient alles Lob dafür, dass sie diese Initiative gefördert hat. Es ist aber nicht zufällig, dass diese Initiative im größten europäischen Hafen geboren wurde. Schon seit dem Mittelalter ist Rotterdam ein immer wichtigeres internationales Handelszentrum; heute ist es der größte und am schnellsten expandierende Hafen in Europa. Infolgedessen hat Rotterdam eine langjährige Erfahrung mit der Begegnung von Völkern und hat sich in den letzten paar Jahrzehnten zu einer der ethnisch vielfältigsten Städte Europas entwickelt.

Weil sie die Wichtigkeit und die Bedeutung dieser Frage für ganz Europa rechtzeitig erkannte, ist die Stadt Rotterdam - und vor allem RADAR, ihre Antidiskriminierungsorganisation - geradezu prädestiniert, bei der Neuorientierung multi-ethnischer Aspekte der Polizeiarbeit in Europa eine führende Rolle zu spielen. Die Initiatoren waren sich bewusst, dass von der Polizei und deren Kooperationspartnern in einigen Ländern bereits Schritte in die richtige Richtung unternommen worden waren. Der beste Ansatz bestand daher darin, diese Erfahrungen zu

koppeln und darauf aufzubauen. Dabei lag der Schwerpunkt nicht nur auf einer Grundsatzdiskussion über "Polizeiarbeit im Dienst der multi-ethnischen Gesellschaft"; es ging auch darum, diese Prinzipien auf die tägliche Praxis der Polizeiarbeit zu übertragen. Vom 30. Mai bis 1. Juni 1996 wurde mit Unterstützung eines multinationalen Organisationsausschusses eine Konferenz veranstaltet unter dem Motto "Polizeiarbeit im Dienst der multi-ethnischen Gesellschaft: Prinzipien, Praxis und Partnerschaft". Die Konferenz wurde von über 120 Vertretern aus 17 Ländern besucht. Die Teilnehmer waren ziemlich gleichmäßig verteilt auf Polizei, öffentliche Verwaltung und NGOs.

Die Konferenz hatte dreierlei Ziele:

Erfahrungsaustausch über erfolgreiche Projekte, die Nachahmung verdienen; die Etablierung eines internationalen Netzwerks von Fachleuten auf diesem Gebiet und das Erstellen einer "Charta" mit Prinzipien und praktischen Anweisungen, für die in ganz Europa geworben werden könnte.

Besonders auffällig während der Konferenz waren der Ernst und das große Engagement aller Teilnehmer. Sie waren ausgewählt worden aufgrund ihrer Aktivitäten auf diesem Gebiet und konnten deshalb aufgrund ihrer Erfahrungen einen Beitrag leisten. Die Konferenz begann mit einigen Projektpräsentationen aus verschiedenen Ländern. Anschließend wurde das erste Konzept der Charta begutachtet und es wurden Vorschläge für Veränderungen und Zusätze diskutiert. Vertreter der NGOs äußerten an manchen Stellen Kritik an der Polizei und vertraten in der Regel ihre Auffassung darüber, was zu tun wäre, außerordentlich deutlich.

Die Atmosphäre auf der Konferenz war jedoch stets kooperativ und konstruktiv. In dieser Hinsicht war sie hervorragend geeignet als Demonstration gerade des Prinzips der "Partnerschaft und geteilten Verantwortung", für das sich die Organisatoren einsetzen.

## **Von Worten zu Taten**

Die Charta ist an sich ein Dokument mit einer Übersicht von Aktionen, die nötig sind, um eine "Polizeiarbeit im Dienst der multi-ethnischen Gesellschaft" Wirklichkeit werden zu lassen. Sie behandelt Themen wie Ausbildung im Zusammenhang ethnischer Fragen, Anwerbung und dauerhafte Integration von Polizeibeamten aus ethnischen Minderheiten, Implementation von relevanter Gesetzgebung, Partnerschaften mit Organisationen ethnischer Minderheiten und das Umgehen mit ethnisch differenzierenden Verbrechenstatistiken. Einzigartig an diesem Dokument ist, dass es eine integrale Übersicht aller Aktivitäten bietet, die eingeführt werden sollten.

Die Charta ist deshalb Basis für die Planung notwendiger Aktivitäten. Andererseits kann es als Bezugsrahmen dienen, um den Fortschritt begonnener Aktivitäten zu messen. Sie ist jedoch kein Rezept für Standardlösungen. Sie ist weder im Detail noch speziell auf die Anforderungen oder Umstände jeder einzelnen europäischen Stadt und jeden Landes zugeschnitten. Die Charta formuliert einige Grundaufgaben, die überall aktuell sind. Die Priorität der Aufgaben und die Art ihrer Ausführung hängen von den jeweiligen speziellen Umständen ab. Darum muss für jedes Land und für jede einzelne Stadt ein eigenes detailliertes Programm erstellt werden.

Wie können wir diese Worte in Taten umwandeln? Die Beantwortung dieser Frage muss zwei Ebenen einschließen: die professionelle und die politische Ebene. Auf der professionellen Ebene

geht es um das Festlegen der speziellen Inhalte des Aktionsprogramms, das für eine bestimmte Stadt oder ein bestimmtes Land angemessen ist.

Dabei sind drei Phasen von Bedeutung. Erstens muss die ethnische Bevölkerungszusammensetzung bekannt sein, und man muss untersucht haben, was die derzeitige ethnische Unterschiedlichkeit für die Polizeiarbeit bedeutet. Zweitens sollte die Charta als Checkliste benutzt werden, um festzustellen, welche Maßnahmen schon durchgeführt wurden und welche noch nicht. Dort, wo bereits Aktivitäten unternommen wurden, muss untersucht werden, ob sie wirkungsvoll sind. Schließlich muss das Gesamtprogramm festgelegt werden. Dieses Programm sollte die festgestellten Defizite schließen und bestehende Initiativen, sofern nötig, verstärken.

Ein derartiges Programm sollte auch noch zwei weitere Komponenten beinhalten. Erstens müssen genügend Ressourcen vorhanden sein um die Arbeit realisieren zu können - sowohl finanzielle Mittel als auch Mittel wie etwa fachliche Beratung und organisatorische Unterstützung. Die zweite Komponente ist die aktive Einbeziehung von Mitgliedern der diversen ethnischen Minderheitsgruppen. Partnerschaften mit geeigneten Nicht-Regierungs-Organisationen werden dies erleichtern.

Aber sogar die durchdachtsten Aktionsprogramme zur Umsetzung der Charta haben nur dann eine Erfolgschance, sofern eine Unterstützung auf politischer Ebene erfolgt. Die Unterstützung von politischen Führern und von leitenden Polizeibeamten muss in einer deutlichen und unverkennbaren Politik konkretisiert werden, die der Polizeiorganisation ein klares Mandat erteilt, für die Entwicklung von Aktionsprogrammen in multi-ethnischen Fragen. Ohne Unterstützung der Politik, dürfte es schwierig sein, um die Mittel für die Realisierung eines solchen Programms zu bekommen. Leiter von ethnischen Minderheitsgruppen und NGOs werden womöglich auch von einer Zusammenarbeit absehen, wenn sie nicht darauf vertrauen können, dass politische Unterstützung vorhanden ist.

Wie kann man solch eine entscheidende politische Unterstützung der Charta erreichen? Hier sind verschiedene Wege möglich. Eine Möglichkeit für Polizeibeamte selbst besteht darin, dafür zu sorgen, dass leitende Polizeiführer gut und vollständig informiert sind über ethnische Angelegenheiten, die die Polizei betreffen. Eine andere analoge Vorgehensweise ist der Informationstransfer auf die politische Ebene durch Beamte der öffentlichen Verwaltung und durch NGOs.

Information allein ist jedoch unter Umständen noch nicht ausreichend, um das notwendige Engagement auszulösen. Die Polizei wird schließlich mit zahlreichen Angelegenheiten konfrontiert, die um Priorität konkurrieren und leidet unter hoher Arbeitsbelastung. Deshalb muss man auch nach anderen Wegen suchen, um die Prioritäten der Charta in die reguläre Politik zu integrieren.

Polizeibeamte könnten zum Beispiel die nationalen Polizeigewerkschaften um Unterstützung für die Charta bitten, aber auch internationale Polizeivereinigungen und Netzwerke. Die öffentliche Verwaltung hat ebenfalls Verbindungen auf nationaler Ebene. Sie kann auch über europäische Städteverbindungen, wie ELAINE und "Eurocities" für die Charta werben. NGOs ihrerseits, können als unabhängige Organisationen, Öffentlichkeitskampagnen zur Verbreitung der Charta-Inhalte führen, durch Besprechungen, Konferenzen und auch über Massenmedien. NGOs können auf europäischer Ebene für die Charta eintreten, über Institutionen wie 'Migrant Forum', Menschenrechtsorganisationen und Jugendnetzwerke.

Schließlich bieten auch die Arbeit der Europäischen Union und des Europarates wertvolle Unterstützung, um ein Engagement der Politik zu erreichen. Obwohl der Maastrichter Vertrag der Europäischen Union keine direkten Befugnisse in Bezug auf die Polizeiarbeit oder ethnische Fragen erteilt, behandeln verschiedene wichtige Berichte (wie zum Beispiel der Bericht der Kahn-Kommission) diese Angelegenheiten. Daneben gibt es zahlreiche andere Strukturen innerhalb der EU, die sich dazu eignen, diese Fragen auf die Tagesordnung zu bringen. Der Europarat hat demgegenüber Programme, die sowohl polizeiliche als auch ethnische Fragen direkt betreffen. Auf der Basis der von den Regierungschefs aller europäischen Staaten 1993 proklamierten "Wiener Erklärung", hat die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (EKRI) ein umfassendes Arbeitsprogramm aufgestellt. Von direkter Bedeutung ist der Bericht des Europarates bezüglich "Police Training concerning Migrants and Ethnic Relations", der detaillierte praktische Anweisungen enthält in Bezug auf eines der Hauptthemen der Charta von Rotterdam. Momentan ist der Europarat besonders aktiv in Mittel- und Osteuropa, und beschäftigt sich insbesondere mit der Situation der Sinti und Roma.

Um die in der Charta angelegte Vision zu einer europäischen Realität zu machen, sind Aktionen in sämtlichen oben skizzierten Bereichen notwendig. Die Herausforderung ist groß, und die Aufgabe erlaubt keinen Aufschub. Engagement und sorgfältige Planung sind essentielle Bedingungen für einen Erfolg.

Für Rotterdam bedeutet die Verwirklichung der Charta einen ersten Schritt. Die Organisatoren der Konferenz haben es sich zum Ziel gesetzt, dieses Projekt auf europäischer Ebene zu verbreiten. Diese Initiative verdient Nachahmung und Unterstützung. Dr. Robin Oakley ist unabhängiger Ausbildungs- und Forschungsberater in Großbritannien, spezialisiert auf Polizeiarbeit und ethnische Fragen. Er hat in vielen verschiedenen europäischen Ländern gearbeitet. Er hat verschiedene Berichte mit praktischen Richtlinien für den Europarat ausgearbeitet, sowohl auf dem Gebiet der Polizeiausbildung, als auch darüber, wie mit rassistischer und gegen Ausländer gerichteter Gewalt umzugehen ist. Er war spezieller Berater zur Unterstützung der Organisatoren der Konferenz in Rotterdam.

## **1. Europa im Wandel und adäquate Polizeiarbeit: Die Frage der Professionalisierung**

### **Einführung**

**1.1** In den letzten Jahrzehnten hat sich die Zusammensetzung der Bevölkerung in den westeuropäischen Ländern grundsätzlich geändert. Aufgrund der Migration nach dem Kriege sind die meisten westeuropäischen Länder multi-ethnische Gesellschaften geworden. In Osteuropa hat die Öffnung des "Eisernen Vorhangs" die Aufmerksamkeit auf lang ansässige ethnische Minderheiten in mehreren dieser Staaten gelenkt.

**1.2** Die multi-ethnische Gesellschaft stellt an die Polizei besondere Anforderungen. Die Polizei muss daher die Notwendigkeit akzeptieren, ihre Professionalität, die Qualität ihrer Dienstleistungen, sowie ihre gesetzlichen und sonstigen Aufgaben an die Erfordernisse einer sich kontinuierlich wandelnden Bevölkerung anzupassen. Sie steht vor der Herausforderung, Dienstleistungen zu erbringen, die für alle Mitbürger gleichermaßen anwendbar und zugänglich sind, ungeachtet ihres ethnischen Hintergrundes.

**1.3** Die Polizeikräfte, die Kommunen und NGOs, die in Ballungszentren arbeiten, sind bereits mit diesen Herausforderungen konfrontiert. Daher konzentriert sich diese Charta auf die Lage in großen Städten. Sie kommen öfter mit kulturellen Unterschieden in Berührung und sind die Ersten, jedoch nicht unbedingt die Einzigen, die neue Strategien entwickeln müssen, um mit diesen Anforderungen fertig zu werden.

### **Die Schlüsselrolle der Polizei: Die Herausforderung**

**1.4** Die Charta konzentriert sich auf Anstrengungen, die die Polizei unternehmen muss. Nicht deshalb, weil die Polizei die einzige Behörde mit Verantwortung in diesen Fragen wäre. Die Polizei kann jedoch als "Wächter über Gleichbehandlung, Integration und Zusammenhalt in einer sich rasch ändernden Gesellschaft" gesehen werden. Besonders in Situationen, in denen sie mit physischem Zwang vorgeht, fungiert die Polizei als Kontroll- und Repressionsinstrument. Gerade vor diesem Hintergrund muss die Polizei besonders aktiv und verlässlich sein, um ihrer Rolle als Wächter gegen Diskriminierung gerecht zu werden. Mit anderen Worten: die Polizei hat eine besondere Verantwortung, indem sie für die Einhaltung der einschlägigen Gesetze sorgt und zudem präventive Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung ergreift.

**1.5** In der gegenwärtigen Situation gibt es beträchtliche Unterschiede in der Gesetzgebung und der nationalen Politik in den europäischen Ländern. Angesichts derart verschiedener Rahmenbedingungen können unterschiedliche Lösungen gefunden werden. Daher konzentriert sich diese Charta nicht auf die Frage, welche speziellen Maßnahmen auf der legislativen oder politischen Ebene ergriffen werden sollten, sondern geht der Frage nach, warum Maßnahmen ergriffen und welche Fragen diskutiert werden sollen. Deshalb stellt die Charta keinen Vorschlag für neue Gesetze oder für eine Harmonisierung der Gesetzgebung auf europäischer Ebene dar.

### **Notwendigkeit eines integrierten und koordinierten Ansatzes: Von Prinzipien zur Praxis.**

**1.6** Diese Charta konzentriert sich nicht nur auf einen Aspekt der Polizeiarbeit. Genau wie die Konferenz möchte die Charta ein Instrumentarium für einen integrierten und koordinierten Ansatz schaffen, um ethnische Unterschiede im Interesse von Gleichheit und sozialem Zusammenhalt zu bewältigen.

**1.7** Das Hauptziel der Charta ist es, das Engagement für Angelegenheiten der Polizeiarbeit in einer multi-ethnischen Gesellschaft zu fördern. Der Schlüssel dafür ist eine klare Aussage der Polizeiführung, dass sie sich zur Gleichbehandlung aller Ethnien sowie zur Bekämpfung rassistischer und fremdenfeindlicher Gewalt verpflichtet und die notwendigen Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass diese Verpflichtung auch in die Praxis umgesetzt wird. Dies muss vor allen konkreten Aktionsplänen erfolgen.

### **Zusammenarbeit mit anderen: Der potenzierte Nutzen**

**1.8** Rassismus und rassistische Diskriminierung stellen eine gefährliche Bedrohung für die Entwicklung einer harmonischen multi-ethnischen Gesellschaft dar. Die Zusammenarbeit zwischen Polizei, NGOs und Kommunen ist besonders wichtig, um derartige Gefahren und Bedrohungen zu kontrollieren und zu erkennen. In diesem relativ neuen Feld der Politik können

Polizei, NGOs und Kommunalbehörden von ihren gegenseitigen Erfahrungen und Netzwerken profitieren.

## **2. Personalpolitik: Auswahl und Einbeziehung von Minderheiten**

### **2.1 Die Polizei als Spiegel der Gesellschaft.**

Die Zusammensetzung der Bevölkerung in den meisten europäischen Städten verändert sich rasch und radikal. Um ihre Bedeutung als ein legitimierter (Einfluss-) Faktor in der Gesellschaft zu stabilisieren, hat die Polizei ein professionelles Interesse daran, dass sich die ethnische Zusammensetzung der Bevölkerung in ihrer Organisation spiegelt. Die Personalpolitik ist eines der wichtigsten Mittel, um dieses Ziel zu erreichen.

### **2.2 Gewinn an kulturellen Werten als professionelle Notwendigkeit.**

Die Einstellung von Polizeibeamten aus ethnischen Gruppen bringt einen Zuwachs an kulturellen Werten, der sich positiv für die Polizeiorganisation als auch die Gesellschaft insgesamt auswirken wird. Ethnische Vielfalt kann der gesamten Organisation nutzen und (im Ergebnis) Professionalität fördern.

### **2.3 Der sich ändernde Arbeitsmarkt.**

Die Zusammensetzung der Arbeitskräfte in den meisten Städten wird immer multikultureller. In manchen der großen westeuropäischen Städte besteht bereits die Hälfte der Arbeitskräfte aus Menschen verschiedener ethnischer Herkunft. Die Polizei darf daher nicht länger den wachsenden "Pool von Talenten" ignorieren, den ethnische Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt darstellen.

### **2.4 Einstellung von Polizeibeamten aus ethnischen Minderheiten.**

Um Personen aus ethnischen Minderheiten einstellen zu können, ist es wichtig, eine gute Beziehung zu ihnen aufzubauen und ein klares, positives Bild der Polizeiarbeit zu zeichnen. Angehörige sämtlicher ethnischer Gruppen sollten ermutigt werden, sich für den Polizeiberuf zu interessieren, unabhängig von ihrem ethnischen Hintergrund.

### **2.5 Fördermaßnahmen.**

Wenn ethnische Minderheiten unterrepräsentiert sind und zu wenig Fortschritt bei regulären Einstellungen erzielt wird, müssen Sonderprogramme und Fördermaßnahmen für die Einstellung von Polizeibeamten aus ethnischen Minderheiten eingeleitet werden.

### **2.6 Allgemeine Einstellungsanforderungen.**

Der Wunsch, mehr Beamte aus ethnischen Gruppen einzustellen, hat auch Konsequenzen für die allgemeine Einstellungspolitik der Polizei. Eine positive Haltung zu kulturellem Pluralismus gehört zu den allgemeinen Anforderungen für jeden Polizeibeamten. Der Respekt gegenüber ethnischer Vielfalt bedeutet auch, alle Formen von Rassismus, Vorurteilen und rassistisch motiviertem Verhalten durch die Polizei als professionell inakzeptabel zurückzuweisen.

### **2.7 Änderung, jedoch keine Senkung der Maßstäbe.**

Es ist wichtig, bei der Einstellung ethnischer Minderheiten, auf keinen Fall den Einstellungsmaßstab zu senken, weil dies sonst in mehr als einer Hinsicht negative Auswirkungen hätte. Allerdings müssen die Einstellungsbedingungen verändert werden. Die Anmeldeformulare und Einstellungstests (sprachlich, psychologisch, geschichtlich) müssen auf kulturelle Voreingenommenheiten hin überprüft werden, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Es ist notwendig, das Profil des "Polizeibeamten des nächsten Jahrhunderts" neu zu definieren.



## **2.8 Engagement der Polizei.**

Um das multi-ethnische Engagement innerhalb der gesamten Polizei-Organisation zu erhöhen ist es notwendig, dem Einstellungsbereich größere Aufmerksamkeit zu widmen. Daher ist es ratsam, den im Einstellungsbereich tätigen Polizeibeamten eine Sonderausbildung für die Auswahl künftiger Kollegen aus verschiedenen ethnischen Gruppen anzubieten.

## **2.9 Erklärung der Gründe.**

Zu einer erfolgreichen Einstellungsoffensive für Menschen aus ethnischen Gruppen gehört auch eine Informationskampagne, in der die Notwendigkeit von Fördermaßnahmen erklärt wird. Es muss deutlich sein, dass es nicht darum geht, Kandidaten mit ethnischem Hintergrund zu begünstigen, sondern dass spezielle Einstellungsförderung eine Überlebensstrategie für die großstädtische Polizei darstellt.

## **2.10 Der Kernpunkt: gegenseitiger Respekt.**

Die Zusammenarbeit verschiedener Ethnien muss auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt und Gleichheit erfolgen. Multi-ethnische Polizeiarbeit funktioniert nur, wenn die Mitarbeiter verschiedener Ethnien wirklich zusammenarbeiten, sich zuhören und miteinander reden' sich vertrauen- und erkennen, dass sie ohne einander nichts ausrichten können.

## **2.11**

### **Einsatzpolitik.**

Polizeibeamte aus ethnischen Gruppen sollten genau in der gleichen Weise eingesetzt werden, wie alle anderen Polizeibeamten. In der Regel sollten Mitarbeiter verschiedenen ethnischen Hintergrunds nicht eingestellt werden, um ihre eigene ethnische Gemeinschaft speziell zu überwachen, sondern im Dienste der gesamten Bevölkerung tätig zu sein. Ein spezieller Einsatz würde zudem das Risiko einschließen, dass Druck von ethnischen Minderheiten ausgeübt wird.

## **2.12**

### **Gleiche**

### **Karrierechancen.**

Zu einer guten Personalpolitik gehört auch eine vorurteilsfreie Atmosphäre, damit Menschen aller ethnischen Gruppen sich angesprochen fühlen, um bei der Polizei in Dienst zu treten. Nicht nur die Einstellung ist wichtig, sondern auch die weitere Beschäftigung von Beamten aus Minderheiten und die Gewähr, dass sie Chancengleichheit haben, um innerhalb des Polizeiapparats aufzusteigen. Die Polizei wird nicht in der Lage sein, talentierte junge Menschen aus Minderheiten einzustellen, wenn diese nicht auch glauben, dass sie eine reelle Chance haben, in Spitzenpositionen zu kommen (besonders in einstufigen Aufnahmesystemen).

## **2.13**

### **Klare**

### **Verfahrenswege**

### **für**

### **Beschwerden.**

Die Polizei muss außerdem ein (klar geregeltes) Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung oder Schikanen durch Kollegen sicherstellen. Ein klarer und effizienter Verfahrensweg für Beschwerden bei Disziplinarvergehen ist für die Öffentlichkeit im allgemeinen und für Minderheiten im besonderen sehr wichtig. Es fördert die Glaubwürdigkeit, wenn man sieht, dass die Polizei Maßnahmen gegen Rassismus in den eigenen Reihen ergreift.

## **3. Ausbildung von Polizeibeamten**

### **3.1**

### **Wichtiges**

### **Managementwerkzeug.**

Ausbildung ist eines der wichtigsten Führungsinstrumente zur Entwicklung einer professionellen und multikulturellen Polizei, die in der Lage ist, kompetente Dienstleistungen im Auftrag einer multikulturellen Gesellschaft zu erbringen.

### **3.2 Zielorientierte Ausbildung.**

Es ist wichtig, dass Ausbildung nicht als Aufgabe an sich betrachtet wird, sondern als integriertes Element von Polizeiarbeit in der multi-ethnischen Gesellschaft. Durch Ausbildung kann die Polizeiführung dazu beitragen, dass sich in diesem Zusammenhang ein klares Aufgabenverständnis entwickelt. Die Polizeiführung ist an erster Stelle dafür verantwortlich, die Bedingungen zu schaffen, damit die erforderlichen Änderungen durchgeführt werden können.

### **3.3 Ausbildung und Engagement**

Selbstverständlich müssen sich Polizeibeamte für den notwendigen Wandel des monokulturellen Charakters der Polizei in einen multikulturellen, auf jeder Ebene der Organisation, intensiv einsetzen. Ausbildung kann ein effektives Mittel sein, ein derartiges Engagement zu entwickeln, indem die Rolle der Polizei als mitverantwortliche Instanz für den Zusammenhalt der Gesellschaft verdeutlicht wird. Die Einstellung der Polizeibeamten und ihr Engagement für diese Veränderungen sind entscheidend für ihren Erfolg.

### **3.4 Polizeischulen als Wegbereiter**

Eine monokulturelle in eine multikulturelle Gesellschaft umzuwandeln ist nicht nur eine Aufgabe für die Einsatzdienststellen der Polizei. Um die Ausbildungsmethoden dem multikulturellen Anforderungsprofil anzupassen, müssen die Polizeischulen die praktischen Alltagserfahrungen von Polizeibeamten nutzen.

### **3.5 Grundausbildung.**

Die Grundausbildung sollte auch Fragen behandeln, wie man Elemente rassistisch motivierter Taten im Verhalten erkennen kann, wie deren Bedeutung eingeschätzt werden kann und wie man professionell darauf reagieren soll. Auch die korrekte Bearbeitung von Hinweisen und Berichten über rassistische Vorfälle muss beherrscht werden.

### **3.6 Leitbild.**

Es ist wichtig, dass Polizeibeamte sich ihrer eigenen Haltung gegenüber diesem Thema bewusst werden. Die Ausbildung sollte möglichst sicherstellen, dass die diesbezüglichen persönlichen Einstellungen von Polizeibeamten mit der Berufsethik vereinbar sind. Es sollte formale Regelungen geben, wie mit jedweder Manifestation rassistischer Haltungen in der Polizei umzugehen ist. Diese Professionalisierung wird zur Glaubwürdigkeit der Polizei in der Gesellschaft beitragen.

### **3.7 Überwindung kultureller Unterschiede.**

Eine kulturell unterschiedliche Gesellschaft erfordert eine Polizei, die sich auf kulturelle Vielfalt einstellen kann. Die Polizei insgesamt muss in der Lage sein, jegliche daraus resultierenden Probleme zu überwinden. Der Abbau der Barrieren interkultureller Verständigung und Kommunikation sowohl innerhalb der Polizeiorganisation als auch bei der Polizeiarbeit, ist eine große Herausforderung. Außerdem sollte es ein Ausbildungsziel sein, bestehende Fertigkeiten und Methoden dahingehend anzupassen, dass interkulturelle Begegnungen oder Konflikte professionell bewältigt werden können.

### **3.8 Ablehnendes und voreingenommenes Denken.**

Polizeikontakte sind oft auf Menschen in Problemsituationen beschränkt. Die Kontakte sind meist einseitig und werden durch Negativanlässe verursacht. Daher erhöht die Polizeiarbeit in der Regel das Risiko "ablehnenden und voreingenommenen Denkens" gegenüber Minderheiten.

Dies kann schädliche Auswirkungen haben. Darum sollte die Einführung von Projekten ermutigt werden, die unvoreingenommen Wahrnehmungen stimulieren. Als Schlüsselinstitution der Gesellschaft, die verantwortlich für die Wahrung der Rechte und der Freiheit der Individuen ist, muss die Polizei ihre Kenntnisse und Kompetenzen fördern, um auf die wachsende Diversität in der Gesellschaft professionell zu reagieren. Im Rahmen der Fortbildung müssen die Beamten Gelegenheit zur Reflektion ihrer Alltagserfahrungen haben, damit sie sich der Bedeutung ihrer Schutzfunktion für das Prinzip der Gleichbehandlung bewusst bleiben.

### **3.9 Partnerschaft bei der Aus- und Fortbildung.**

Die Polizei braucht die Unterstützung von NGOs bzw. Persönlichkeiten aus ethnischen Minderheiten, um von deren Erfahrungen mit Polizeiarbeit und ihren kulturspezifischen Kompetenzen zu lernen und zu profitieren. Sie sollten daher auch in die Lehrerausbildung im Zusammenhang interkultureller Fragen einbezogen werden.

## **4. Ein gutes Gesetz, jedoch schlecht umgesetzt**

### **4.1 Die Bedeutung einer Gesetzgebung gegen Diskriminierung.**

Die Gesetzgebung gegen Diskriminierung ist ein wichtiges Werkzeug, um ethnischen Minderheiten gleiche Behandlung und eine sichere Umgebung zu bieten. Aber selbst in Ländern mit breit angelegter Gesetzgebung gegen Rassismus und Diskriminierung klafft eine Lücke zwischen Theorie und Wirklichkeit, zwischen Gesetzgebung und Vollzug.

### **4.2 Effektive Anwendung des Gesetzes fördert die Glaubwürdigkeit der Polizei.**

Die Glaubwürdigkeit bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung hängt von der Art und Weise ab, wie die Polizei dem Gesetz Gültigkeit verschafft. Polizeibeamte müssen dafür sensibilisiert werden, wie wichtig es für den effektiven Vollzug des Gesetzes ist, dass sie Hinweisen auf Diskriminierung nachgehen. Das Engagement zur Bekämpfung von Rassismus muss von der gesamten Polizeiorganisation getragen werden. Polizeiführer können eine wesentliche Vorbildfunktion wahrnehmen, indem sie das multikulturelle Leitbild in der Polizei einführen.

### **4.3 Besondere Aufmerksamkeit und Fähigkeiten sind erforderlich.**

Professionalität und rechtmäßiges Handeln begründen die Notwendigkeit von Verbesserungen bei der Aufmerksamkeit der Polizei gegenüber rassistischen Vorfällen und der Fähigkeit mit derartigen Problemen umzugehen. Um das Bewusstsein für Rassismus und das Erkennen von Diskriminierung in bestimmten Situationen zu schärfen, sollten spezielle Programme für die Grundausbildung und Fortbildung entwickelt werden. Jeder Polizeibeamte sollte die Fähigkeit besitzen, mit diesen Fragen umzugehen. Er sollte die rechtmäßigen Mittel kennen und spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten haben, um mit Diskriminierung innerhalb der vom Gesetz vorgegebenen Grenzen umzugehen.

### **4.4 Koordinierungsbeamte können nützlich sein.**

Um diese Ziele zu erreichen, können Koordinierungsbeamte mit einer speziellen Verantwortung für Rassismussvorfälle das Engagement innerhalb der Polizei verstärken. Die Existenz von speziellen Beamten darf jedoch für andere kein Alibi sein, um in Fällen von Rassendiskriminierung selbst nicht einzuschreiten.

**4.5 Die Bedeutung von Kooperation zwischen relevanten Einrichtungen.**  
Die Polizei sollte externe Beratung und Hilfe von Fachleuten in diesen Fragen einholen und in Behörden übergreifenden Gremien mitarbeiten. Das beinhaltet auch die Zusammenarbeit mit lokalen Behörden, Leitern von Minderheitsgruppen und NGOs, um Informationen über Rassismussvorfälle zu gewinnen und auszutauschen.

**4.6 Einfache Verfahren.**  
Die Polizei muss Berichte über rassistisch motivierte Vorfälle besonders sorgfältig behandeln. Sie sollte die Opfer anhören und ihnen helfen. Die Verfahren müssen leicht verständlich sein, vor allem für die Opfer.

**4.7 Dokumentation ist eine wichtige Aufgabe der Polizei.**  
Die Registrierung und Überwachung von rassistisch motivierten Vorfällen ist von allergrößter Bedeutung. Die Polizei hat eine wichtige Aufgabe in der Dokumentation und - in Zusammenarbeit mit anderen - beim Sammeln von Informationen.

**4.8 Reflektion über die Ursachen geringer Anzeigebereitschaft.**  
Ein weit verbreitetes Phänomen ist die unzureichende Meldung von Rassendiskriminierung und Rassismussvorfällen. Bei der Vorlage von Statistiken über Rassendiskriminierung muss sich die Polizei über das Ausmaß und die Gründe dieser mangelnden Anzeigebereitschaft klar sein.

**4.9 Besondere Maßnahmen zur Förderung der Anzeigebereitschaft sind notwendig.**  
Die Polizei, die NGOs und die lokalen Behörden sollten spezielle Maßnahmen in Betracht ziehen, um die Bevölkerung zu ermutigen, Anzeigen zu erstatten. Zu diesem Zweck können folgende Maßnahmen beitragen:  
- Programme zur Stimulierung entsprechender Sensibilität  
- spezielle Maßnahmen zur Förderung von Selbstvertrauen und Vertrauen in die Polizei  
- angemessene interne Verfahren, wie mit Berichten über Diskriminierung umgegangen werden soll.

**4.10 Die Bedeutung von allgemein akzeptierten Definitionen.**  
Wenn eine rassistisch motivierte Tat als solche registriert werden soll, wird eine klare Definition dessen benötigt, was als Rassismussvorfall zu betrachten ist. Gegenwärtig unterscheiden sich die Statistiken über rassistisch motivierte Vorfälle, je nachdem von welcher Institution sie stammen (z.B.: NGO oder Polizei) elementar. Um diese Unterschiede zu überbrücken, müssen die europäischen Behörden versuchen, allgemein akzeptable Definitionen aufzustellen, die bei der Registrierung solcher Vorfälle verwendet werden können. Eine praktikable Arbeitsdefinition muss entwickelt und akzeptiert werden in Kooperation mit Vertretern ethnischer Minderheiten.

**4.11 Spezielle Methoden zur Analyse und Sammlung von Information müssen entwickelt werden.**

Die Polizei sollte die Entwicklung von speziellen Methoden zur Analyse und Datenerfassung fördern. Dadurch können problematische Entwicklungstendenzen rechtzeitig erkannt werden und sie können als Grundlage dienen sowohl für eine integrative strategische Vorgehensweise, als auch zur Aufdeckung von Informationsdefiziten.

**4.12 Einrichtung einer Koordinationsstelle.**  
Die ständige Analyse der Statistiken von Rassismussvorfällen sollte auf mehreren Ebenen und aus verschiedenen Blickwinkeln stattfinden. Es ist zu empfehlen, eine Koordinationsstelle innerhalb

der Polizei einzurichten, für die Beobachtung und Analyse sowie die Berichterstattung über Tendenzen und Entwicklungen.

#### **4.13 Vergleichbarkeit von Informationen.**

Die Sammlung von Informationen muss auf eine Weise geschehen, die vergleichbar ist. Erst dann können Informationen ausgetauscht und vergleichende Studien über Stadtteile, Städte und sogar Länder erstellt werden.

#### **4.14 Informationsaustausch anregen.**

Es sollten spezielle Methoden der Informationssammlung entwickelt werden. Der Austausch von Informationen über Aktivitäten von Rechtsextremisten zwischen Verfassungsschutz, Polizei und Antirassismusorganisationen sollte angeregt werden.

#### **4.15 Anzeigerstattung muss Konsequenzen nach sich ziehen.**

Die Erstattung einer Anzeige ist kein Akt der Selbstbefriedigung. Es muss garantiert werden, dass auf das Erstellen einer Anzeige erkennbare Reaktionen folgen. Transparente Verfahren vergrößern die Erfolgchancen und fördern die Anzeigebereitschaft.

### **5. Brückenbau zwischen ethnischen Minoritäten und der Polizei**

#### **5.1 Schaffung von Vertrauen und Zusammenarbeit.**

Es ist eine große berufliche Herausforderung, Brücken zwischen ethnischen Minderheiten und der Polizei zu schlagen. Dies ist ein wichtiges Element von Service-Orientierung und Bürger-nähe der Polizei in der multikulturellen Gesellschaft und wesentlich für den Aufbau von Vertrauen und partnerschaftlicher Zusammenarbeit.

#### **5.2 Offene und gute Kommunikation ist ein professionelles Bedürfnis.**

Wie andere Behörden auch, kann die Polizei nur dann richtig funktionieren, wenn gute Beziehungen und eine offene Kommunikation mit allen Teilen und Gruppen der Bevölkerung gepflegt werden. Das sind notwendige Bedingungen, um sicherzustellen, dass die Bürger bei der Vorbeugung sowie bei der Verfolgung von Verbrechen mitarbeiten. Gute Beziehungen und offene Kommunikation sind auch wesentlich für die Polizei, um eine Vorstellung der tatsächlichen Bedürfnisse der Bürger bezüglich polizeilicher Arbeit zu bekommen und um konstruktive Beziehungen mit verschiedenen Gruppen innerhalb der Gesellschaft zu fördern.

#### **5.3 Überwindung von Ablehnung.**

Um wirkliches Vertrauen aufzubauen, muss die Polizei sich aktiv um ein Feed-back in ethnischen Gruppen über die Wirksamkeit und Relevanz von polizeilichen Verfahren und Programmen bemühen. Das bedeutet die Überwindung wechselseitiger Vorbehalte im Interesse einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen der Polizei, den NGOs und den städtischen Behörden. Alle Seiten können von derartigen öffentlich/ privaten Partnerschaften profitieren. Besonders in Situationen, in denen Spannungen zwischen der Polizei und den ethnischen Gemeinschaften offenkundig sind, müssen derartige Initiativen in Betracht gezogen werden. So genannte "Kliententreffpunkte" und "Round tables" mit antagonistischen Gruppen haben sich in analogen Situationen als hilfreich erwiesen.

#### **5.4 Verbesserung der Glaubwürdigkeit.**

Die Polizei muss aktiv nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Glaubwürdigkeit ihrer Organisation im Kampf gegen den Rassismus suchen. An erster Stelle bedeutet dies das Erkennen von Rassismus und dessen Existenz. An zweiter Stelle ist ein aktives Engagement der

Polizei bei Aktivitäten gegen Rassismus nötig. Schließlich sollte die Polizei Initiativen unternehmen, um mit anderen relevanten Einrichtungen formale Kooperationsabsprachen zu treffen zur Bekämpfung des Rassismus.

**5.5 Vertrauensbeamte für ethnische Minderheiten**  
 Problematische oder fehlende Kommunikation insbesondere zwischen der Polizei und Jugendlichen mit ethnischem Hintergrund bringt spezielle Probleme mit sich und verlangt besondere Aufmerksamkeit und Maßnahmen. Positive Erfahrungen wurden durch vertrauensbildende Maßnahmen erzielt, zum Beispiel der Einsetzung von Vertrauensbeamten für ethnische Minderheiten.

**5.6 Ein Netzwerk von Fachleuten.**  
 Die Polizei sollte in Zusammenarbeit mit den Kommunalbehörden einprofessionelles Netzwerk einrichten, z.B. mit ethnischen Geistlichen, ethnischen Fachleuten im Gesundheitswesen und ethnischen Sozialarbeitern, die bei Krisen helfen könnten.

## **6. Kriminalität von Migranten oder Kriminalisierung von Migranten durch die Polizei ?**

**6.1 Hartnäckige Stereotypen vermeiden.**  
 Die Polizei sollte anerkennen, dass ungenaue und stereotype Medienberichte eine negative Auswirkung auf die Beziehungen in der Gesellschaft haben können. Die Polizei muss daher beim Umgang mit Medien besonders sorgfältig vorgehen, um eine Stabilisierung von Stereotypen bei der Kennzeichnung ethnischer Minderheiten zu vermeiden.

**6.2 Das Risiko der Stigmatisierung erkennen.**  
 Das Risiko, sich beim Umgang mit ethnischen Minderheiten hauptsächlich an deren angeblicher Kriminalitätsrate zu orientieren, muss beachtet werden. Man muss sich fragen, ob eine solche Hervorhebung notwendig ist und was der Zweck ist - besonders wenn das Risiko der Stigmatisierung der gesamten ethnischen Gemeinschaft besteht. Kriminalitäts-Stereotypen werden bevorzugt in der Boulevard-Presse und analogen Medien verwendet.

**6.3 Statistiken sprechen nie für sich selbst.**  
 Die unkommentierte Darstellung der Verbrechenstatistik in Bezug auf Bevölkerungsgruppen sollte vermieden werden. Statistiken sprechen nie für sich selbst und können immer falsch ausgelegt werden. Meistens berichten Statistiken, was geschehen ist, ohne jedoch die Gründe zu erklären. Um diese Frage zu beantworten, ist eine zusätzliche qualitative Untersuchung notwendig.

**6.4 Hohe Kriminalitätsraten problematisieren.**  
 Die Polizei hat nichtsdestoweniger die Pflicht, auf hohe Kriminalitätsraten spezieller Bevölkerungsgruppen hinzuweisen, damit die Aufmerksamkeit auf zu Grunde liegende Probleme gerichtet wird, die weitere oder präventive Maßnahmen erfordern. Dies dient auch als Hinweis für andere Organisationen, ihre Präventionsverantwortung wahrzunehmen und rechtzeitig in Situationen zu intervenieren, die die sozialen Beziehungen belasten könnten.

**6.5 Unterscheiden von organisiertem und nicht-organisiertem Verbrechen.**  
 Kriminelle Vereinigungen organisieren sich auf internationaler Ebene. Verbrechenstatistiken,

die sich auf organisiertes Verbrechen beziehen, müssen getrennt betrachtet werden von Daten, die sich auf 'normale' lokale Verbrechensstatistiken beziehen.

#### **6.6 Umgang mit Statistik.**

Statistiken können verwendet werden, um ethnische Verbrechensaspekte zu beobachten, aber sie können auch verwendet werden, um zu kontrollieren, ob die Polizei ethnische Minderheiten fair und gleich behandelt. Wenn die Häufigkeit kontrolliert wird, mit der die Polizei Menschen verschiedener ethnischer Gruppen verhört oder verhaftet, kann nachgeprüft werden, ob sie nicht eine Gruppe härter behandelt als die andere. Wenn die Polizei die Statistiken auf diese Weise verwendet, d.h. um sicherzustellen, dass sie alle Gruppen der Bevölkerung gleich behandelt, kann sie Respekt und Vertrauen von Minderheiten gewinnen.

#### **6.7 Verhaltenskodex für Verbrechenberichterstattung in Zusammenhang mit Minderheiten.**

Es muss ein Verhaltenskodex für die Polizei entwickelt werden, der deutlich macht, wann Hinweise auf die Herkunft eines Verdächtigen oder Verurteilten wichtig sind. Vor allem die Pressemitarbeiter der Polizei müssen sich der eventuellen Folgen bewusst sein, wenn sie derartige Hinweise in verschiedenen Zusammenhängen weitergeben.

#### **6.8 Kodex für Pressemitteilungen.**

Führungskräfte der Polizei sollten einen praktischen Handlungs-Kodex für Mitarbeiter von Pressestellen initiieren, damit Stereotypisierungen in polizeilichen Veröffentlichungen soweit möglich vermieden werden. In einigen Staaten haben Journalisten diese Praxis begrüßt.

#### **6.9 Zusammenarbeit kann Stereotypierung vorbeugen und Verständnis für kulturelle Unterschiede erhöhen.**

Die Polizei sollte NGOs und ethnische Minderheiten konsultieren und mit ihnen zusammenarbeiten, um ethnische Bezüge in Polizeistatistiken so sensibel wie möglich präsentieren und verbreiten zu können. Im Rahmen dieser Konsultationen sollte sich die Polizei auch um Hintergrundinformationen bemühen, die ein besseres Verständnis kultureller Unterschiede ermöglichen und die Kriminalisierung derartiger Unterschiede vermeiden helfen.

#### **6.10 Mut zur Kommentierung stigmatisierender Maßnahmen.**

Wenn von Politikern bestimmte Maßnahmen getroffen oder vorgeschlagen werden, die eventuell stigmatisierende Folgen nach sich ziehen können, sollte die Polizei so frei sein, um darauf hinzuweisen.