

Waisenhausplatz 32
3011 Bern
+41 31 638 78 80
www.police.be.ch

Unsere Referenz pmwi/pplt
Ihre Referenz 2020.SR.000206

Direktion für Sicherheit, Umwelt und
Energie
Generalsekretariat
Predigergasse 12
Postfach
3001 Bern

Bern, 8. August 2025

Motion Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter/Alina Irene Murano, SP): Verhältnismässiges Handeln der Polizei in der Stadt Bern endlich sicherstellen und Racial Profiling bekämpfen

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir zum genannten Vorstoss abermals Stellung. Wir halten bekräftigend und ergänzend fest:

Racial Profiling ist als Unterart des allgemeinen Straftatbestands der Diskriminierung anzusehen. Diskriminierung, insb. durch staatliche Behörden, ist gemäss Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung verboten. Das Diskriminierungsverbot folgt damit unmittelbar auf die Garantie der Menschenwürde gemäss Artikel 7 und der Rechtsgleichheit nach Artikel 8 Absatz 1 BV an dritter Stelle des Grund- und Menschenrechtskataloges. Diese Reihenfolge bringt das Gewicht des Diskriminierungsverbots zum Ausdruck: Denn Diskriminierung bedeutet, entgegen dem Grundsatz allen Rechts schlechthin, Gleiches gleich und Ungleiches ungleich, vielmehr Gleiches ungleich zu behandeln. Racial Profiling widerspricht damit der elementaren Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz.

Weil dem in aller Klarheit so ist, ist die Haltung der Kantonspolizei Bern in dieser Sache absolut ebenso klar und unmissverständlich: Polizeiliche Arbeit darf nicht diskriminieren. Racial Profiling darf nicht vorkommen.

Im Bewusstsein dieser Verantwortung unternimmt die Kantonspolizei Bern zur Verhinderung von Racial Profiling deshalb insbesondere Folgendes:

Vorgaben der Führung

Das Kommando der Kantonspolizei Bern setzt Artikel 154 PolG nach Geist und Buchstabe vorbehaltlos und konsequent um:

«**Art. 154** Grundsätze der Personalpolitik

¹ Die Kantonspolizei

- a bekennt sich zu vorurteilsfreiem Handeln,
- b setzt sich aktiv für die Verhinderung von Diskriminierungen ein,
- c fördert die Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb des Betriebs und
- d achtet auf allen Stufen auf eine angemessene Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter französischer Sprache.»

Die internen Weisungen halten klar fest, dass diskriminierendes Vorgehen in und ausserhalb des Dienstes unzulässig ist. Polizeiliches Handeln muss deshalb jederzeit auf legitime Gründe gestützt werden können, die sich aus dem allgemeinen polizeilichen Auftrag und der konkreten Situation ergeben. So darf z.B. eine Personenkontrolle einzig durch den Bezug auf rechtskonforme Kriterien bzw. Verdachtsmomente hin erfolgen.

Neben der rechtlichen Dimension hat die Kantonspolizei Bern eine Werte-Charta erarbeitet, die aus berufsethischer Sicht für alle Mitarbeitenden Leitplanken für die verantwortungsbewusste Polizeiarbeit an die Hand gibt.

Bei Verdacht auf Fehlverhalten im Dienst oder ausserhalb, auch etwa mit Äusserungen in sozialen Medien, klärt und gegebenenfalls ahndet die Führung der Kantonspolizei Bern die entsprechenden Vorfälle.

Rekrutierung

Die Kantonspolizei Bern legt bereits bei der Rekrutierung grossen Wert darauf, dass ihre angehenden Polizistinnen und Polizisten den Menschen unabhängig ihrer Herkunft, Hautfarbe, sexuellen Orientierung usw. eine offene und unvoreingenommene Haltung mitbringen und lehnt jegliche extremen Tendenzen ab. Im mehrstufigen Bewerbungs- und Rekrutierungsverfahren werden Kandidierende im Hinblick auf verfassungswidrige Weltanschauungen wie auch andererseits die Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion überprüft und gegebenenfalls abgelehnt.

Aus- und Weiterbildung

In der Grundausbildung zur Polizistin bzw. zum Polizisten an der Interkantonalen Polizeischule in Hitzkirch/LU (IPH), der auch die Kantonspolizei Bern angeschlossen ist, umfasst das Thema «Menschenrechte und Berufsethik» insgesamt 40 Lektionen und ist Teil der eidgenössischen Berufsprüfung. Die bei der Kantonspolizei Bern intern zu absolvierende Ausbildung zur Sicherheitsassistentin bzw. zum Sicherheitsassistenten sieht das Thema ebenfalls vor; das entsprechende Ausbildungsmodul wird derzeit überarbeitet und in Bezug auf die Anzahl Lektionen etwa verdreifacht.

Weiterbildungen unterschiedlicher Art vertiefen die Kenntnisse und Kompetenzen seit Jahren:

2015:

- Schaffung einer Arbeitsgruppe Brückenbauer, innerhalb der Prävention Kapo: Beginn Erarbeitung Präventionsmaterial/Module in Zentren (dabei explizit enthalten die rechtlichen Voraussetzungen für Polizeikontrollen und Beschwerdemöglichkeiten)

2017:

- Korpsweiterbildung mit externen Referenten zum Thema «Türöffner Kultur», halber Tag zu den Themen Polizeikontrolle/Interkulturelle Kompetenz/Stereotypen und Racial Profiling/Polizeiarbeit und Emotionen (externe Referierende).

2018:

- Vertiefungsmodul zu den Themen: Interkulturelle Kompetenzen, Stereotypen, Racial Profiling, 2 Tage

2021:

- Lernsnack Migration im Polizeialltag/Interkulturelle Kompetenz, ganzes Korps, Themen: Personenkontrolle, häusliche Gewalt, aussergewöhnliche Todesfälle
- Umwandlung der Arbeitsgruppe in eine Fachstelle Brückenbauer, 50 Stellenprozente

2022:

- Einführung Webinar «Cultural Intelligence», Angebot als Individuelle Weiterbildung, halber Tag, seither 2 – 3 Mal jährlich angeboten

2023:

- Zusätzliche Stelle zu 100% für die Fachstelle Brückenbauer per 1.4.23

2024:

- «Perspektivwechsel»: Weiterbildungsmassnahme für das ganze Korps zu Themen wie Vorurteile und Stereotypen, u.a. Racial Profiling, etc.

Die Ziele der Weiterbildungseinheiten bestehen darin, vorausschauend Situationen zu erkennen, in denen es besonders darauf ankommt, die wechselseitigen Erwartungen, Einschätzungen und Sichtweisen der Beteiligten zu reflektieren und als Mitarbeitende der Kantonspolizei Bern professionell zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere auch für Personenkontrollen, wenn die kontrollierte Person aufgrund ihres Erscheinungsbildes besonders diskriminierungsgefährdet sein könnte.

Information und Dialog

Im Rahmen des Projektes Dialog wird über die Rechte und Pflichten der kontrollierten Personen sowie der Polizei informiert. Insbesondere wird auch auf die verschiedenen Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen. Seit mehr als einem Jahr können auch bei der Ombudsstelle der Stadt Bern Beschwerden eingereicht werden. Ein Austausch mit der NGO gggphone und dem Swiss African Forum ist gewährleistet.

Daneben produziert, aktualisiert und verbreitet die Kantonspolizei Bern regelmässig Informations- und Präventionsmaterialien – Film, Flyer, Broschüren etc. –, die das wechselseitige Verständnis zwischen Polizei und den Menschen im Kanton fördern.

Unabhängige Untersuchungen

Für unabhängige Untersuchungen im Zusammenhang mit der Kantonspolizei Bern sind die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsdirektion als direkte Aufsichtsbehörde, der Regierungsrat als Exekutive sowie der Grosse Rat des Kantons Bern als Legislative zuständig.

Es ist festzuhalten, dass alle beschuldigten Polizisten durch ein Gericht rechtskräftig freigesprochen wurden. Eine Berichterstattung in einer Berner Zeitung führte dennoch zu einer öffentlichen Vorverurteilung. Die vom Obergericht umfassend und detailliert durchgeführte Untersuchung des tatsächlichen Geschehens ergab, dass die Darstellung in der Berichterstattung durch subjektive Einschätzungen und möglicherweise auch durch persönliche Grundhaltungen der Journalistin beeinflusst war.

Unabhängig davon ist es der Kantonspolizei Bern ein wichtiges Anliegen, wirksam Massnahmen zu ergreifen, um Racial Profiling zu verhindern. Dies geschieht nicht nur aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch, weil Racial Profiling den Werten und Grundsätzen der Kantonspolizei Bern widerspricht. Ziel ist es, eine verlässliche Ansprechstelle und Behörde für alle Bevölkerungsgruppen zu sein. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn alle Menschen gleichbehandelt werden.

Freundliche Grüsse

Regionalpolizei BERN



Manuel Willi

Chef Regionalpolizei Bern