

Interpellation Fraktion AL/GPB-DA/PdA+ (Christa Ammann, AL): Rassistische Diskriminierung und Racial Profiling in der Stadt Bern

Sowohl die ECRI (europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) als Organ des Europarates sowie das CERD (Committee on the Elimination of Racial Discrimination) als Organ der UNO stellen in ihren Berichten aus dem Jahr 2014¹ fest, dass in der Schweiz noch zu wenig gegen Racial Profiling und rassistische Diskriminierung gemacht wird und geben auch konkrete Empfehlungen ab, wie die Situation verbessert werden könnte.

Auch im Jahresbericht 2014 des Beratungsnetzes für Rassismuskritiker² und im Migrant Integration Policy Index (Mipex) 2015³ wird das Racial Profiling in der Schweiz als explizites Problem genannt. Obwohl die Massnahmen gegen „Racial Profiling“ schon in älteren Berichten als ungenügend taxiert worden sind, wurde dem Thema von der Stadt Bern weder im früheren „Aktionsplan gegen Rassismus“ noch im aktuellen Leitbild „Integration konkret 2014-2017“ ein Kapitel gewidmet.

Im Rahmen der Aktionswoche gegen Rassismus in Bern fanden mehrere Veranstaltungen zum Thema statt. Einerseits fand der Vortrag „Polizei und Rassismus: Racial Profiling im öffentlichen Raum“ statt, andererseits wurde das Theater „Mohrenkopf im Weissenhof“ aufgeführt, welches von einem „stark pigmentierte(n) Mann, der als Pendler auf dem Arbeitsweg öfters kontrolliert wird, ohne dass ein konkreter Verdacht für eine Straftat besteht“, erzählt. Diese Veranstaltungen, sowie die gesamte Aktionswoche richten sich primär an die Zivilbevölkerung und sollen diese sensibilisieren.

Interessieren würde die Interpellantin hingegen auch, was von Seiten der Stadt konkret gegen Racial Profiling gemacht und wie überprüft wird, dass von Verwaltungsmitarbeitenden und von Organisationen, welche einen Leistungsvertrag mit der Stadt Bern haben, kein Racial Profiling betrieben wird und was mögliche Konsequenzen bei Vorkommnissen/Verstössen sind. Da der Interpellantin insbesondere Verstösse von der Polizei bekannt sind, wird bei den VertragspartnerInnen auf die Situation mit der Kantonspolizei eingegangen.

Der Gemeinderat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Grundsätzliches:

- 1.1. Damit bei der Debatte alle von derselben Definition ausgehen können: Auf welche Definition von Rassismus und welche Definition von Racial Profiling stützt sich der Gemeinderat zur Beantwortung der folgenden Fragen?
- 1.2. Sieht der Gemeinderat zum Thema Racial Profiling einen Handlungsbedarf?
 - a) Wenn Ja, wo und welche konkreten Massnahmen können auf städtischer Ebene ergriffen werden?
 - b) Wenn Ja, welche bestehenden Zusammenarbeiten (bspw. ggfon) könnten wie ausgebaut oder bekannter gemacht werden?
 - c) Was unternimmt die Stadt, damit Betroffene von Racial Profiling ihre Rechte kennen und wissen, an welche Stellen sie sich wenden können?
- 1.3. Sowohl CERD wie auch ECRI bemängeln die Abwesenheit von reliablen Daten zu Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Nationalität und Ethnie in den meisten Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens.
 - a) Sammelt die Stadt Bern Daten zu ihr bekannten Fällen? Wenn Ja, wo können diese eingesehen werden?

¹ http://www.ekr.admin.ch/pdf/5_ECRI_Bericht_ueber_die_Schweiz.pdf

² http://www.humanrights.ch/upload/pdf/140225_CERD_C_CHE_CO_7-9_16557_E.pdf

³ http://www.network-racism.ch/cms/upload/pdf/150617_Rassismus_D.pdf

³ <http://www.mipex.eu/>

- b) Setzt sich die Stadt dafür ein, dass eine national einheitliche Dokumentationspraxis umgesetzt wird? Wenn Ja: mit welchen Mitteln? Wenn Nein: warum nicht?
2. Verwaltungsintern
- 2.1 Wie oft informiert das KI (Kompetenzzentrum Integration) Mitarbeitende der Stadt über Rassismus und Diskriminierung (Massnahme 3 aus Integration konkret 2014-2017) und wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitende erreicht werden und sie die Informationen auch in der Praxis umsetzen?
- 2.2 Sind weitere Massnahmen in der Stadt Bern installiert, um das städtische Personal, welches beruflich in Kontakt mit Menschen ist, genügend zu Phänomenen wie rassistischer Diskriminierung und Racial Profiling zu sensibilisieren?
- 2.3 Welche Werkzeuge stehen den städtischen Angestellten zur Verfügung (für Bewerbungsgespräche, Wohnungsvergaben, bei Bildungsangeboten etc.) (Erwähnung in 10-Pkt. Plan)?
- 2.4 Wie erfolgt die Überprüfung der Wirksamkeit der installierten Massnahmen?
- 2.5 Welches sind mögliche Konsequenzen für städtische Angestellte, wenn sich herausstellt, dass sie Menschen aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Nationalität oder Ethnie diskriminieren?
3. Mit der Kantonspolizei als einer Vertragspartnerin der Stadt Bern:
- 3.1. Wie stellt die Stadt Bern sicher, dass in Bern keine PolizistInnen im Dienst sind, welche ungenügend zu diesem Thema sensibilisiert sind?
- 3.2. Was unternimmt der Gemeinderat, wenn Vorfälle von Racial Profiling durch die Polizei auf städtischem Gebiet vorkommen?
- 3.3. Welche Möglichkeiten sieht der Gemeinderat, um Massnahmen zu ergreifen, welche bis zur Umsetzung der Empfehlung „Die Behörden sollen des Weiteren Gesetze verabschieden, die sicherstellen, dass polizeiliche Massnahmen auf einem begründeten Verdacht beruhen (S.10)“ von ECRI auf nationaler Ebene die Situation verbessern könnte?
- a) Welche Massnahmen können über die Ausführungen im Leistungsvertrag ergriffen werden?
- b) Welche Massnahmen können mit neuen Klauseln im Leistungsvertrag aufgenommen werden?
- c) Was sieht der Gemeinderat an anderen Möglichkeiten, welche zu mehr Ergebnissen als Absichtserklärungen führen?
- 3.4. Die ECRI empfiehlt ebenfalls, dass es zur Stärkung des Opferschutzes eine Beschwerdemöglichkeit für rassistisch motiviertes Fehlverhalten seitens der Polizei benötige (5.31). Der Gemeinderat hat sich ebenfalls schon unzählige Male für eine Ombudsstelle auf kantonaler Ebene ausgesprochen. Da deren Umsetzung in weiter Ferne zu sein scheint, stellt sich hier die Frage:
- Was sieht der Gemeinderat für andere Meldestellen, welche diesen Part sinnvoll und v.a. für die Betroffenen gewinnbringend übernehmen könnten? Falls es keine solche Stelle gibt: sieht der Gemeinderat Handlungsbedarf, diesen Auftrag für Vorfälle auf städtischem Gebiet jemandem zu erteilen?
- 3.5. Eine weitere Empfehlung der ECRI ist, dass Polizeikräfte verpflichtet sind, ihre Dienstnummer zu zeigen und einen polizeilichen Bericht über jede polizeiliche Zwangsmassnahme zu verfassen.
- a) Wie setzt sich der Gemeinderat dafür ein, dass diese Empfehlung von der Kantonspolizei umgesetzt wird, wenn sie auf städtischem Gebiet im Einsatz sind
- b) Hat der Gemeinderat die Möglichkeit, dies zu überprüfen?

Dieser Vorstoss wurde verfasst von Christa Ammann.

Die AL Bern versteht sich als basisdemokratischer Zusammenschluss, deren gewählte Person in Delegierten-Funktion die Anliegen von anderen ihr nahestehenden Gruppen, Einzelpersonen und nicht-parlamentarisch-aktiven AL-Menschen ins Parlament trägt.

Im Sinne der Transparenz und um der Personenfixierung auf die parlamentarische Vertretung entgegenzuwirken, wird deshalb der Name des/der VerfasserInnen auf dem Vorstoss erwähnt (ausser die UrheberInnen wünschen explizit, dass dies nicht so sein soll).

Bern, 18. Juni 2015

Erstunterzeichnende: Christa Ammann

Mitunterzeichnende: Luzius Theiler, Daniel Egloff, Mess Barry

Antwort des Gemeinderats

Dem Gemeinderat sind die Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ECRI und des Committee on the Elimination of Racial Discrimination CERD bekannt. Beide Berichte orten grossen Handlungsbedarf auf Bundes- und Kantonebene. Alle grösseren Städte der Schweiz verfügen seit geraumer Zeit über Integrationsfachstellen, welche mehrheitlich die Rassismusbekämpfung und den Diskriminierungsschutz als wichtigen Teil ihrer Aufgabe verstehen - so auch die Stadt Bern. Der Beitritt der Stadt Bern zur Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus ECCAR 2009 ist ein entsprechendes Bekenntnis von seiten der Stadt Bern.

Es ist korrekt, dass weder im früheren Aktionsplan gegen Rassismus noch im Massnahmenplan „Integration konkret 2014 - 2017“, der zurzeit umgesetzt wird, racial profiling explizit aufgenommen wurde. Dies ist in erster Linie auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Stadt Bern keine eigene Stadtpolizei mehr hat. Hingegen ist im Leitbild zur Umsetzung der Integrationspolitik der Diskriminierungsschutz explizit aufgenommen - und zwar auf den Ebenen:

- Bekenntnis (Diskriminierung wird nicht toleriert)
- Sensibilisierung
- Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, zur Prävention und zur Sanktionierung von Diskriminierung

Mit der expliziten Erwähnung im Leitbild wurde eine gute Grundlage geschaffen, um konkret aktiv zu werden gegen rassistische Diskriminierung und damit auch gegen Racial Profiling.

Zu den Fragen:

1. Grundsätzliches

Zu Frage 1.1.:

- **Rassismus:** Der Gemeinderat stützt sich auf die vom Kompetenzzentrum Integration (KI) bei Verabschiedung des Aktionsplans gegen Rassismus vorgelegte Definition, welche zwischen Rassismus, rassistischer Diskriminierung und Xenophobie unterscheidet. Im engen Sinne bezeichnet Rassismus eine Ideologie, welche die Menschen in angeblich „naturegegebene“ Gruppen mit unterschiedlichen geistigen Eigenschaften unterteilt und hierarchisiert. Der Gemeinderat versteht Rassismus aber in seiner weiteren Bedeutung, welche Ideologien, konkrete Akte der Gewalt oder der Ausgrenzung, Haltungen und Vorurteile, politische Diskurse, staatliche und institutionelle Reglementierungen und diskriminierende Praktiken umfasst. In diesem Sinne kann Rassismus auch auf struktureller oder institutioneller Ebene in Form von Massnahmen, Vorschriften oder Ungleichbehandlungen auf der staatlichen oder privaten Ebene vorkommen. Rassistische Diskriminierung ist die Praxis oder Handlung, in der Rassismus seinen Ausdruck findet: Wenn Menschen aufgrund physiognomischer Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale oder religiöser Zugehörigkeit Rechte vorenthalten, sie ungerecht oder intolerant behandelt, gedemütigt, beleidigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet werden, wird von rassistischer Diskriminierung gesprochen.

Es handelt sich also um eine konkrete Handlung, die eine als minderwertig bezeichnete Gruppe oder Einzelperson im realen Leben benachteiligt.

Zur Formulierung dieser Definition stützte sich das KI auf die Ausführungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB).

- **Racial Profiling:** Hierbei orientiert sich der Gemeinderat an den Erläuterungen der Informationsplattform humanrights.ch. Sie beschreibt Racial Profiling als eine Fahndungstaktik seitens der Polizei und der Ordnungsbehörden, bei welcher gruppenspezifische Merkmale und nicht das Verhalten einer Person zu Kontrollen, Überwachungen und Ermittlungen führen. Zu diesen Merkmalen gehören Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft.

Zu Frage 1.2.:

Die Problematik wird regelmässig an das KI herangetragen - besonders während der Aktionswoche gegen Rassismus, von der Fachkommission für Integration, bei konkreten Anfragen von Privatpersonen oder Institutionen an das KI. Beim KI ist man sich der Problematik entsprechend bewusst. Anfragen und Fälle werden zur Bearbeitung an die Informations- und Beratungsstelle gggfon - Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus weitergegeben. Die Stadt Bern ist Mitglied und grösste Beitragszahlerin an das gggfon, welches den Auftrag hat, Opfer von rassistischer Diskriminierung professionell zu beraten und unterstützen.

Zu Frage 1.2.a):

- **Zusammenarbeit mit der spezialisierten Stelle gggfon:** Bei der Stadtverwaltung, insbesondere beim KI gemeldete Fälle werden wie oben erwähnt an das gggfon weitergeleitet.
- **Das KI sowie andere von der Thematik speziell betroffene Verwaltungsstellen** verwenden und verteilen den gemeinsam vom Swiss African Forum, dem gggfon, der Kantonspolizei und dem Förderprogramm *contact-citoyenneté* von September 2013 herausgegebenen Flyer zum Verhalten bei polizeilichen Personenkontrollen.
- **Austausch mit der Kantonspolizei:** Zwischen der Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE) und der Kantonspolizei findet ein regelmässiger Austausch statt, an dem unter anderem auch Racial Profiling thematisiert wird.
- **Erhält der Gemeinderat in Einzelfällen Kenntnis oder Hinweise auf racial profiling,** ist er gewillt, dieses Thema auch mit weiteren Organisationen zu besprechen und Massnahmen zu ergreifen.
- **Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus:** Im Rahmen der Aktionswoche finden Veranstaltungen zum Thema statt, womit die Öffentlichkeit sensibilisiert wird.

Zu Frage 1.2.b):

Die Stadt Bern ist der Ansicht, dass das gggfon auf dem Stadtboden die kompetente und richtige Stelle zur Bearbeitung der Thematik ist. Die Stadtverwaltung arbeitet auf verschiedenen Ebenen bereits eng mit dem gggfon zusammen:

- **Das KI pflegt einen engen Austausch** sowohl bezüglich konkreten Fallmeldungen wie auch zu Projekten (beispielsweise Einlassverweigerung). Im Rahmen der Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus arbeiten das KI und das gggfon ebenfalls eng zusammen. Gemeinsam mit dem Swiss African Forum hat das gggfon das Projekt „Dialog“ zur Förderung des Dialogs zwischen der Polizei und der dunkelhäutigen Bevölkerung lanciert und informiert das KI regelmässig über den Stand der Arbeiten.
- **Die Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE),** der unter anderem auch die Orts- und Gewerbepolizei der Stadt Bern zugeordnet ist, hat zusammen mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und dem gggfon ein Merkblatt zum Thema Einlassverweigerung herausgegeben.

Zu Frage 1.2.c):

Das KI nutzt eine Vielzahl von Kanälen, um für die Thematik rassistische Diskriminierung zu sensibilisieren und auf Unterstützungs- und Beratungsangebote für Betroffene, insbesondere auf das gggfon, hinzuweisen (z.B. Aktionswoche der Stadt Bern gegen Rassismus, Newsletter, Veranstaltungen, Beratungen, usw.). Ausserdem bietet das KI dem gggfon immer wieder konkrete Plattformen, um sich zu präsentieren und bekannt zu machen (Aktionswoche, Veranstaltungen, facebook, usw.). Darüber hinaus verteilt und streut das KI aktiv den Flyer zu polizeilichen Personenkontrollen, der im Rahmen des Projekts „Dialog“ erarbeitet wurde. Des weitern laufen auch im Rahmen des neuen kantonalen Integrationsgesetzes Bestrebungen, die für den Diskriminierungsschutz zuständigen Beratungsstellen dahingehend zu schulen und zu vernetzen, dass rassistische Diskriminierung erkannt wird und die Betroffenen rasch und unkompliziert an die richtigen Stellen gelangen, inklusive Zugangssicherung zu rechtlicher Unterstützung.

*1.3. reliable Daten zu Diskriminierung**Zu Frage 1.3.a):*

Die Stadtverwaltung sammelt keine Fälle, weil dies zu einer Doppelspurigkeit mit der Arbeit des gggfon als Meldestelle für den Raum Bern führen würde. Das KI pflegt einen engen Austausch mit dem gggfon, um über Trends im Bild zu sein. Ausserdem konsultiert das KI die Monitoringberichte des Beratungsnetzes fürs Rassismuspfer (das so genannte DoSyRa). Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass bezüglich Dokumentationspraxis - wie auch vom CERD empfohlen - eine Vereinheitlichung und Systematisierung auf nationaler Ebene gefragt ist.

Zu Frage 1.3.b):

Das KI ist mit diversen, auch nationalen Stellen, die sich mit dem Thema Rassismus befassen, gut vernetzt, namentlich mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR). Es wird sich im Rahmen seiner bestehenden Kontakte für den Aufbau einer national einheitlichen Datenbank einsetzen.

*2. Verwaltungsintern**Zu Frage 2.1.:*

Verschiedene Massnahmen in diesem Bereich haben in den vergangenen Jahren bereits stattgefunden (im Rahmen der Aktionswoche Rassismus, Kurs im städtischen Weiterbildungsprogramm, Mittagsveranstaltung). Derzeit arbeitet das KI an einem ganzen Informations- und Sensibilisierungspaket, das in den nächsten zwei Jahren umgesetzt wird, um möglichst alle Mitarbeitenden der Stadt Bern mit dem Thema zu erreichen. Es umfasst:

- eine Veranstaltung im Rahmen von WissenStadtEssen (Mittagsveranstaltung für alle städtischen Mitarbeitenden) zu Rassismus im privaten Umfeld;
- eine Schulung im Rahmen des städtischen Weiterbildungsprogramms zu Rassismus im beruflichen Umfeld;
- die Lancierung und Verteilung eines Merkblatts (Botschaft und Grundsätze, konkrete Reaktionsmöglichkeiten, Unterstützung, Sanktionen) zu Rassismus im beruflichen Umfeld;
- eine Veranstaltung (eventuell Rundgang) zu Rassismus im öffentlichen Raum;
- laufend: Nutzung von Intranet, website, facebook, nach Möglichkeit Mitarbeitendenzeitung MAZ.

Zur Sicherstellung der Umsetzung in die Praxis ist das KI bislang auf Rückmeldungen der Vorgesetzten, der Mitarbeitenden selber, der Kundschaft sowie weiterer Institutionen angewiesen. Im Rahmen des Dienstleistungschecks (Massnahme 4 von „Integration konkret“) wird diese Frage aufgegriffen.

Zu Frage 2.2.:

Ja; die folgenden Massnahmen sind installiert:

- Schulungen im Bereich der Führungsgrundausbildung/-weiterbildung.
- Inputs im Rahmen des Kurses transkulturelle Kompetenz (städtisches Weiterbildungsprogramm).
- Der Massnahmenplan „Integration konkret“ ist als Prozess zu verstehen, um in der Verwaltung das Verständnis, dass Dienstleistungen für alle zu erbringen sind, zu stärken. Einerseits wird dieses Anliegen bei diversen Veranstaltungen, Gesprächen und Informationen (Mailings, Merkblätter) laufend mit den Beteiligten des Massnahmenplans betont und besprochen. Andererseits unterstützt das KI Dienststellen, die ihre Dienstleistungen auf ihre Zugänglichkeit für die Migrationsbevölkerung hin überprüfen und/oder anpassen wollen. Dieser möglicherweise offensichtlich scheinende Anspruch, dass Dienstleistungen für alle zugänglich sein müssen, ist in der Praxis nicht ganz einfach umzusetzen, weil es darum geht, die Wahrnehmung dafür zu schärfen, dass grundsätzlich für alle zugängliche Dienstleistungen nicht zwingend diskriminierungsfrei sind, weil trotzdem gewissen Gruppen unbewusst ausgeschlossen werden können. Dabei handelt es sich um einen permanenten Prozess.
- Bisher wurde die Aktionswoche genutzt, um Mitarbeitende ganz konkret für das Thema Rassismus zu sensibilisieren und die Botschaft (In der Stadt Bern hat Rassismus keinen Platz) zu platzieren. Dazu wurden diverse Kanäle und Aktionen genutzt: Intranet, Mailings, Pausenbesuche und Gespräche in den Cafeterias von städtischen Verwaltungsgebäuden.
- Leistungsverträge: im neuen Musterleistungsvertrag ist das Diskriminierungsverbot explizit aufgenommen.

Zu Frage 2.3.:

- Pegasus (Personalselektionsinstrument der Stadt Bern)
- Leitfaden diskriminierungsfreie Kommunikation: Dieser Leitfaden unterstützt Mitarbeitende mit Kommunikationsaufgaben, ihre mündlichen, schriftlichen und visuellen Kommunikationsprodukte möglichst diskriminierungsfrei zu gestalten. Der Leitfaden ist auf dem Intranet und im Internet aufgeschaltet und das KI hat diverse Schulungen und Inputs mit Mitarbeitenden durchgeführt.
- Die Vermietung von städtischen Wohnungen erfolgt nach sachlichen Kriterien wie beispielsweise Dringlichkeit, Anzahl Personen in Bezug zur Wohnungsgrösse, vollständige Unterlagen und Einhaltung von Kriterien gemäss Handbuch „günstiger Wohnraum“. Dabei wird eine ausgewogene Durchmischung angestrebt (beispielsweise Alter, Einzelpersonen/Familien, Nationalitäten). Die Migrationsbevölkerung stellt einen grossen Teil der Mieterschaft in städtischen Wohnungen dar. Die Mitarbeitenden sind entsprechend geschult und sensibilisiert zum Thema.
- Das Merkblatt „Wann ist meine Arbeit integrationsrelevant?“ unterstützt Mitarbeitende der Stadtverwaltung dabei, zu erkennen, wenn ein Projekt/eine Dienstleistung/ein Geschäft die Migrationsbevölkerung in besonderem Masse betrifft und entsprechend migrationssensibel bearbeitet und/oder gestaltet werden muss. Ziel der Nutzung des Merkblatts ist es, den Ausschluss von Personen der Migrationsbevölkerung zu vermeiden und damit rassistischer Diskriminierung vorzubeugen.
- Interne und externe Schulungen
- alle Angebote des KI (insbesondere dessen Informationsangebote Dritter auf der Website und auf facebook).

Zu Frage 2.4.:

Es erfolgt keine systematische Überprüfung der Wirksamkeit der installierten Massnahmen. Es gibt im Bereich der „hard facts“ diverse Indikatoren (Personalbestand Ausländer/innen, Anteil Ausländer/innen in städtischen Liegenschaften, Auswertung Anfragen für Fachberatungen beim KI und ähnliches). Im Bereich der „soft facts“ existieren keine Indikatoren.

Weil es sich um eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Massnahmen handelt, ist eine systematische Gesamtüberprüfung der Wirksamkeit nicht möglich.

Zu Frage 2.5.:

Die Stadt Bern verfügt über ein klares Vorgehen bei Leistungs- und/oder Verhaltensproblemen von städtischen Angestellten. Als Verhaltensprobleme gilt ein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Dritten/Publikum, das den gestellten Anforderungen nicht genügt. Darunter fällt auch ein diskriminierendes Verhalten, sei es gegenüber der Kundschaft oder innerhalb des Teams. Eine entsprechende Checkliste erläutert den Vorgesetzten die genauen Vorgehensschritte, die bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen können.

Die Frage möglicher Sanktionen bei Diskriminierungsvorfällen wird überdies im Rahmen der Erarbeitung des oben (2.1.) genannten Merkblatts noch einmal diskutiert und soll explizit festgehalten werden.

3. Mit der Kantonspolizei als Vertragspartnerin der Stadt Bern

Zu Frage 3.1.:

Die Mitarbeitenden der Kantonspolizei Bern werden bereits während ihrer Ausbildung in rechtlichen Belangen und Psychologie geschult und lernen den Umgang mit sämtlichen Bevölkerungsgruppen. Racial Profiling wird von der Kantonspolizei Bern nicht betrieben und nicht toleriert. Bereits Artikel 8 BV hält fest, dass vor dem Gesetz sämtliche Menschen gleich sind und niemand aufgrund verpönter Merkmale diskriminiert werden darf. An diesen Grundsatz hat sich auch die Kantonspolizei Bern zu halten (Art. 21 PolG). Zudem ist auch sämtlichen Mitarbeitenden der Kantonspolizei Bern klar, dass sie sich möglicherweise des Amtsmisbrauchs schuldig machen, wenn sie gegen diese Grundsätze verstossen. Durch die bestehenden gesetzlichen Grundlagen und die Ausbildung der Mitarbeitenden der Kantonspolizei Bern ist sichergestellt, dass mit diesem Thema sensibel umgegangen wird.

Zu Frage 3.2.:

Der Gemeinderat kann nur in seinem Zuständigkeitsgebiet Regeln erlassen oder Massnahmen ergreifen. Dies gilt insbesondere für das Verhalten von einzelnen Kantonspolizistinnen und Kantonspolizisten. Dieses kann nicht von kommunalen Instanzen beurteilt werden. Falls dem Gemeinderat solche Vorfälle bekannt sind, informiert er die zuständige Stelle bei der Polizei darüber, damit diese die entsprechenden Massnahmen ergreifen kann.

Zu Frage 3.3., 3.3.a), 3.3.b) und 3.3.c):

Sowohl die schweizerische Strafprozessordnung (StPO), als auch das Polizeigesetz des Kantons Bern lassen Handlungen nur zu, wenn ein gewisser Anfangsverdacht vorliegt oder die öffentliche Sicherheit und Ordnung unmittelbar gefährdet ist. Der Gemeinderat kann nur in seinem Zuständigkeitsgebiet Regeln erlassen oder Massnahmen ergreifen. Dies ist aber nicht möglich für Vorschriften des Kantons oder des Bundes. Wie weiter oben ausgeführt setzt der Gemeinderat zur Verhinderung von Racial Profiling auf präventive Massnahmen und Kommunikation mit der Kantonspolizei.

Zu Frage 3.4.:

Der Gemeinderat setzt sich für eine unabhängige Ombudsstelle auf kantonaler Ebene ein und ist von deren Notwendigkeit überzeugt.

Aktuell können Personen, welche sich durch die Polizei ungerecht behandelt fühlen, die folgenden Massnahmen ergreifen:

- Betroffene können eine informelle Bürgerbeschwerde direkt bei der Kantonspolizei Bern deponieren. Diese wird in der Regel innert drei Wochen beantwortet.

- Daneben haben Betroffene auch die Möglichkeit, eine aufsichtsrechtliche Anzeige bei der Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern, der Aufsichtsbehörde der Kantonspolizei, einzureichen. Dieser Beschwerde kommt ein formeller Charakter zu. Weiter können Verfügungen in einem verwaltungsrechtlichen Verfahren (z.B. Fernhalteverfügung oder Rayonverbot) ebenfalls bei der Polizei- und Militärdirektion und anschliessend beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern angefochten werden.
- Zusätzlich können gemäss Artikel 393 Absatz 1 Buchstabe a Verfügungen und Verfahrenshandlungen der Polizei mit Beschwerde direkt beim Obergericht des Kantons Bern angefochten werden.

Zu Frage 3.5.a):

Gemäss Artikel 6 des Polizeigesetzes des Kantons Bern weisen sich die Angehörigen der Kantonspolizei Bern durch das Tragen der Uniform oder das Vorzeigen des Ausweises aus. Auf der Uniform tragen sie ihren Namen; dies erscheint weitergehend als die Einführung einer Dienstnummer. Die Mitarbeitenden der Kantonspolizei Bern sind bereits heute verpflichtet, für den Schusswaffen- und Pfeffersprayeinsatz einen Bericht zu verfassen, der intern auf die Verhältnismässigkeit überprüft wird. Sämtliche anderen Zwangsmassnahmen müssen gemeldet werden, wenn sich dabei eine Person verletzt.

Zu Frage 3.5.b):

Jeder Mitarbeitende auf Patrouille trägt ein Namensschild. Der Gemeinderat kann dies somit überprüfen. Bei den Zwangsmittelberichten handelt es sich um interne Dokumente der Kantonspolizei Bern. Diese können lediglich durch ein Gericht ediert werden.

Bern, 14. Oktober 2015

Der Gemeinderat