



Regierungsrat

Luzern, 10. November 2020

## ANTWORT AUF ANFRAGE

A 307

Nummer: A 307  
Protokoll-Nr.: 1252  
Eröffnet: 22.06.2020 / Justiz- und Sicherheitsdepartement

### **Anfrage Setz Isenegger Melanie und Mit. über die Sensibilisierung für Racial oder Ethnic Profiling bei der Luzerner Polizei und den Justizbehörden**

Zu Frage 1: Fand das Thema Diskriminierungsverbot, und damit auch Racial/Ethnic Profiling, wie in der Antwort auf Postulat P 478 ausgeführt, in den letzten Jahren Eingang in die Informationsgefässe und die Ausbildung des Luzerner Polizeikorps? Wenn ja, wie oft, in welcher Form, auf welchen Stufen? Wenn nein, weshalb nicht?

Die Luzerner Polizei ist sich im Klaren über ihre institutionelle Verantwortung in Bezug auf die Nichtdiskriminierung von Personen unterschiedlicher Ethnien und nimmt diese Verpflichtung sehr ernst. Das gesetzmässige und verhältnismässige Handeln in allen Bereichen des täglichen Polizeidienstes ist bei der Luzerner Polizei zentraler Teil der polizeilichen Grundausbildung an der Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch (IPH), bei der praktischen Einführung in den Polizeidienst sowie bei regelmässigen Einsatztrainings, Weiterbildungen und Rapporten auf allen Hierarchiestufen. Darüber hinaus ist die rechtsgleiche, konsequente und verhältnismässige Anwendung der Gesetze im Leitbild der Luzerner Polizei als Leitmotiv festgehalten. Um die hohe Qualität der Polizeiarbeit zu stützen und einem allfälligen Fehlverhalten von vorneherein entgegenzuwirken, wird dem Thema Racial Profiling im ganzen Korps anlässlich von Informationsgefässen und Ausbildungen auch weiterhin die nötige Beachtung geschenkt.

Bereits im Auswahlverfahren neuer Polizistinnen und Polizisten wird abgeklärt, ob eine Aspirantin oder ein Aspirant die erforderlichen Kriterien erfüllt. So wird dann auch ein «guter Leumund» vorausgesetzt, wobei vor allem die persönliche Integrität ein wichtiger Indikator ist. In der Aus- und Weiterbildung ist der Umgang mit Menschen regelmässig ein zentrales Thema. Es gilt der Grundsatz: Es werden alle Menschen gleichbehandelt – egal, welche Nationalität, welche Hautfarbe oder welches Geschlecht sie haben. An der IPH werden Racial Profiling und das Diskriminierungsverbot während mehrerer Lektionen geschult. Beim Eintritt ins Korps der Luzerner Polizei werden die Mitarbeitenden intern ein weiteres Mal zu diesen Themen geschult. Durch die Ausbildung dieser Themen tragen die werdenden Polizistinnen und Polizisten ihre Werte in das Korps. Die Ausbildungsthemen sind zudem auch Bestandteil der Kaderschulungen (jeweils einmal jährlich). Weiter ist das Thema Racial Profiling auch im Leitbild der Luzerner Polizei («wir pflegen Werte» und «wir sind ein Teil des gesellschaftlichen Lebens») und im Motto «schnell – kompetent – hilfsbereit» (wir behandeln alle gleich unabhängig von ihrer Herkunft) enthalten.

Seit dem 1. November 2020 ist bei der Luzerner Polizei zudem ein «Brückenbauer» tätig. Der «Brückenbauer» hat die Aufgabe, die Mitarbeitenden der Luzerner Polizei in interkulturellen Angelegenheiten bei der Ereignisbewältigung zu unterstützen, indem er ihnen beispielsweise regelmässig interne Inputs über Kulturen und deren Bedürfnisse gibt, um die interkulturelle Kompetenz der Korpsangehörigen zu stärken. Dadurch können Korpsangehörige auf Besonderheiten einzelner Kulturkreise sensibilisiert und es kann ein respektvoller Umgang geübt werden. Zudem soll so auch dem sogenannten Racial Profiling entgegenge wirkt werden.

Schliesslich ist zu erwähnen, dass alle Einsatzoffiziere ein CAS «Führung im Polizeieinsatz» absolvieren müssen, in welchem unter anderem eine Woche Menschenrechte und Ethik ausgebildet werden. Damit ist gewährleistet, dass die Führungskräfte für das Thema sensibilisiert sind.

Zu Frage 2: Wie werden die Strafverfolgungsbehörden und die Gerichte in diesen Themen geschult?

Die Staatsanwaltschaft führt zweimal jährlich interne Weiterbildungen durch. So wurden die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auch auf die revidierten Bestimmungen der Diskriminierungsstrafnorm (Art. 261bis; [Strafgesetzbuch \[StGB\]](#)) hingewiesen. Via interne Kommunikationskanäle erfolgen laufend Informationen zu Rechtsprechung und anderen für die Praxis relevanten Themen.

Bei der Erfüllung ihres Auftrages ist die Staatsanwaltschaft an Recht und Gesetz gebunden. Jede beschuldigte Person hat den Anspruch auf ein faires Verfahren. Als Ausfluss dieses Grundsatzes ist die Staatsanwaltschaft gemäss Artikel 3 der [Strafprozessordnung](#) (StPO, SR 312.0) verpflichtet, in allen Verfahrensstadien die Würde der vom Verfahren betroffenen Menschen zu achten und alle Verfahrensbeteiligten gleich und gerecht zu behandeln und ihnen das rechtliche Gehör zu gewähren. Diese gesetzlichen Vorgaben setzt die Staatsanwaltschaft selbstverständlich um. Es bleibt demnach kein Raum für diskriminierendes Verhalten. Zusätzlicher Ausbildungsbedarf besteht bei der Staatsanwaltschaft nicht.

Das Kantonsgericht ist § 61 Abs. 1 der [Luzerner Kantonsverfassung](#) (KV; SRL Nr. 1) verpflichtet, wonach der Kanton eine unabhängige, unparteiische und verlässliche Rechtsprechung gewährleistet. Bei der Beurteilung jedes Sachverhaltes vor Gericht gilt grundsätzlich das Gebot, dass vor dem Gesetz alle Menschen gleich sind ([Bundesverfassung](#) [BV; SR 101]; Art. 8 Abs. 1). Weiter sind die Richterinnen und Richter dem Legalitätsprinzip verpflichtet, das bedeutet: sie agieren aufgrund und im Rahmen des Gesetzes. In Fällen, in denen das Gesetz das Gericht auf sein Ermessen oder auf die Würdigung der Umstände oder auf wichtige Gründe verweist, hat es seine Entscheidung nach Recht und Billigkeit zu treffen ([Zivilgesetzbuch](#) [ZGB; SR 210]; Art. 4).

Obschon Racial oder Ethnic Profiling ist kein gerichtsspezifisches Thema ist, sind die Luzerner Gerichte für dieses und weitere Themen sensibilisiert. Deshalb werden regelmässig sowohl interne, interdisziplinäre Anlässe organisiert wie auch externe Weiterbildungen angeboten.

Zu Frage 3: Die Ressourcen der Luzerner Polizei sind seit Jahren bekanntermassen tief. Gibt es Aus- und Weiterbildungsblöcke zu den Themen Menschenrechte, Ethik, bürgernahe Polizeiarbeit, interkulturelle Kompetenzen, Eigensicherung durch Kommunikation, Handlungstraining, die aus Ressourcengründen aufgeschoben oder gar aufgehoben wurden?

Die in Frage 2 beschriebenen Weiterbildungsblöcke wurden und werden auch in Zeiten knapper Ressourcen durchgeführt.

Zu Frage 4: Ist es Personen, die sich von Polizei und Justiz diskriminiert fühlen, möglich, sich an eine unabhängige Stelle zu wenden? Wie viele Fälle sind bekannt?

Der Kanton Luzern verfügt über keine solche Stelle. Sollte sich eine Person nach einer Begegnung mit der Luzerner Polizei diskriminiert fühlen, kann sie sich an die Luzerner Polizei oder an das Justiz- und Sicherheitsdepartement wenden. Darauf wird der Sachverhalt intern abgeklärt und gegenüber der betreffenden Person Stellung genommen.

Es erfolgt keine statistische Erfassung nach inhaltlichen Kriterien von eingegangenen Beanstandungen oder von strafrechtlich relevanten Vorwürfen gegen Polizeiangehörige.

Zu Frage 5: Wie viele Fälle von Racial/Ethnic Profiling sind im Kanton Luzern aus den letzten Jahren bekannt? Werden Diskriminierungen durch Justiz und Polizei im Kanton Luzern unabhängig monitorisiert?

Wie bereits zu Frage 4 ausgeführt, erfolgt bei der Luzerner Polizei keine statistische Erfassung solcher Fälle.

Zu Frage 6: Pflegen die Luzerner Polizei und die Strafverfolgungsbehörden einen regelmäßigen Austausch mit Hilfswerken, Organisationen und Fachstellen, die sich mit dem Thema Racial/Ethnic Profiling befassen?

Neben den bereits erwähnten Aufgaben des Brückenbauers (siehe Antwort auf Frage 1) wird dieser auch als Verbindungsperson zwischen der Luzerner Polizei und hier ansässigen Ausländern tätig sein. Er steht für die Verantwortlichen von verschiedenen Organisationen als Ansprechperson zur Verfügung, nimmt deren Anliegen entgegen und teilt diesen Anspruchsgruppen im Gegenzug auch die polizeilichen Bedürfnisse mit. Ein gegenseitiger Austausch ist vorgesehen.

Zu Frage 7: Wie steht es um die Diversität des Personals bei der Luzerner Polizei im Allgemeinen? Wie viele Luzerner Polizisten und Polizistinnen haben einen Migrationshintergrund? Ist das Polizeikorps für ausländische Staatsangehörige geöffnet? Warum nicht? Besteht ein aktives Diversity-Management, um Menschen mit Migrationshintergrund zu rekrutieren?

Es trifft zu, dass bei der Luzerner Polizei Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. Da nicht näher ausgeführt wird, was mit Migrationshintergrund gemeint ist (nur erste Generation oder auch zweite Generation sowie gebürtige Schweizerinnen und Schweizer, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden) kann die Frage nach deren Anzahl nicht beantwortet werden.

Die Aufnahmebedingungen in das Polizeikorps sowie die Rekrutierung von Polizeianwärterinnen und -anwärttern sind in § 4 und § 5 der [Verordnung über die Luzerner Polizei](#) (PoLV; SRL Nr. 351) geregelt. Der Besitz des Schweizer Bürgerrechts ist eine Voraussetzung für die Rekrutierung und für die Aufnahme in das Korps. Diese zwingende Bedingung im Auswahlverfahren hat sich aus Sicht der Luzerner Polizei bewährt. Die Polizei im Allgemeinen und die Luzerner Polizei im Speziellen wird als staatliche Institution wahrgenommen, welche die Rechte und die Werte des Bundesstaates Schweiz vertritt und verkörpert. Polizistinnen und Polizisten müssen mit diesen Rechten und Werten der Schweiz vertraut sein, um ihre Aufgaben im Sinne unseres Rechtssystems ausführen zu können.

Jede Person, welche die Voraussetzungen nach § 4 des [Gesetzes über die Luzerner Polizei](#) (PolG; SRL Nr. 350) erfüllt, kann sich bei der Luzerner Polizei bewerben. Es ist dabei nicht relevant, ob die Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund haben – massgebend sind deren Fähigkeiten.

Im Übrigen verweisen wir auf unsere Stellungnahme zu Postulat P 308 von Bucher Noëlle und Mit. über Polizistinnen und Polizisten mit Niederlassungsbewilligung C.

Zu Frage 8: Wie wird bei der Luzerner Polizei, bei den Strafverfolgungs- und den Justizbehörden intern mit rassistischen Aussagen und rassistischem Verhalten umgegangen? Gibt es Vorgaben und Standards für Führungskräfte, um Rassismus und Diskriminierung zu begegnen?

Rassistische Aussagen und rassistisches Verhalten werden bei der Luzerner Polizei nicht toleriert. Sollte ein Fall bekannt werden, werden die erforderlichen Schritte eingeleitet, unter anderem erfolgt eine interne Sachverhaltsabklärung und es werden gegebenenfalls personalrechtliche Massnahmen geprüft. Stellt sich zudem heraus oder steht von vornherein fest, dass strafrechtlich relevante Vorwürfe gegen einen oder mehrere Angehörige der Luzerner Polizei im Raum stehen, wird der Fall zur Untersuchung an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet. Die Aus- und Weiterbildung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung findet bei der Luzerner Polizei auf allen Hierarchiestufen statt.

Auch bei der bei der Staatsanwaltschaft besteht für rassistische Äusserungen oder Verhalten kein Raum. Das Engagement in der Strafverfolgung stellt hohe Ansprüche an die Sozial- und Fachkompetenz der Mitarbeitenden. Dazu gehört ein integriertes, vertrauens- und respektvolles Verhalten. Dies wird im Rahmen der Personalrekrutierung und des Evaluationsprozesses berücksichtigt. Sollte sich dennoch ein rassistischer Vorfall ereignen, würde dies selbstverständlich abgeklärt und bei hinreichend begründeter Verdachtslage die nötigen personal- oder strafrechtlichen Schritte unverzüglich in die Wege geleitet.

Der gesetzliche Auftrag verpflichtet die Justizbehörden und die Staatsanwaltschaft zu einer fairen und unvoreingenommenen Erforschung der Wahrheit sowie auf eine rechtsgleiche und konsequente Anwendung des Gesetzes.

Zu Frage 9: Erhalten durch die Polizei kontrollierte Personen eine Quittung über die Kontrolle mit Angaben zur kontrollierten Person, Zeit, Ort, Grund und Ergebnis der Kontrolle?

Die Luzerner Polizei verfügt über kein Quittungssystem bei Personenkontrollen und beabsichtigt zurzeit auch nicht, ein solches einzuführen. Es ist zu wenig klar, ob ein allfälliger Nutzen den unbestreitbaren administrativen Mehraufwand rechtfertigen würde. Ausserdem verhindert ein Quittungssystem auch nicht, dass eine Person mehrmals kontrolliert wird, da die Quittung kein Legitimationspapier der betroffenen Person darstellt, um nicht mehr kontrolliert zu werden. Ein weiteres Problem besteht darin, dass mit dem Ausstellen von Quittungen auch Daten von Personen erfasst würden, bei denen die Personenkontrolle keine Verzeigung oder Verhaftung zur Folge hat.

Zu Frage 10: Erachtet die Regierung es als notwendig, zusätzliche Ressourcen und Massnahmen zu beschliessen, um die Luzerner Polizei, Justiz und Gerichte für Racial/Ethnic Profiling zu sensibilisieren?

Aufgrund der zahlreichen und vielfältigen Massnahmen in Aus- und Weiterbildung sowie die Schaffung einer «Brückenbauer»-Stelle sowie aufgrund der Ausführungen zur Staatsanwaltschaft (vgl. Antwort zu Frage 2) erachten wir weitergehende Instrumente und Mittel bei der

Luzerner Polizei derzeit als nicht angezeigt. Ebenfalls können die Luzerner Gerichte auf diesem Gebiet keinen Handlungsbedarf erkennen.