

**Rede
des polizeipolitischen Sprechers**

Karsten Becker, MdL

zu TOP Nr. 53

**Diskriminierung in Sicherheitsbehörden
entgegengetreten**

während der Plenarsitzung vom 17.07.2015
im Niedersächsischen Landtag

Es gilt das gesprochene Wort.

Anrede,

in einem Einwanderungsland mit einer von dementsprechend zahlreichen kulturellen Einflüssen geprägten Gesellschaft ist der Umgang mit Migrantinnen und Migranten zu Recht ein breit diskutiertes Thema. Und selbstverständlich muss dieser Diskurs auch den Umgang unserer Sicherheitsbehörden mit Migrantinnen und Migranten umfassen.

Ich glaube, wir sind uns hier alle einig: Ethnie ist niemals insgesamt kriminell oder abweichend! Und darum kann Ethnie für sich genommen auch niemals Auslöser und Gegenstand von Verdächtigungen sein.

Und ich habe auch überhaupt keinen Zweifel, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der niedersächsischen Sicherheitsbehörden ihre Aufgaben ebenfalls mit genau dieser diskriminierungsfreien Grundeinstellung wahrnehmen.

Wir geben uns auch bereits seit Jahren viel Mühe, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Sicherheitsbehörden ein gutes Rüstzeug mitzugeben.

Das fängt mit der Personalauswahl an: Klar! Die Polizei nimmt nicht jede oder jeden! Wir suchen Bewerberinnen und Bewerber mit akademischer Befähigung, bei denen man das Vermögen zur kritischen Selbstreflexion unterstellen kann. Und bereits im Einstellungsverfahren werden mit strukturierten Interviews die sozialen Kompetenzen und Einstellungen der Bewerberinnen und Bewerber überprüft. Und selbstverständlich bemühen wir uns um die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Eben weil wir entsprechende Kompetenzen für unsere Behörden – und Akzeptanz gegenüber allen Bevölkerungsgruppen – gewinnen wollen. In diesem Zusammenhang: Niedersachsen gehört zu jenen sechs Ländern, in denen intensive Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberzahlen von Menschen mit Migrationshintergrund laufen. Und Niedersachsen ist am erfolgreichsten. Mittlerweile haben 19 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeidienst ausländische Wurzeln. Die entsprechende Einstellungsquote liegt bei 13,1 Prozent. Damit sind wir schon dicht dran an dem durchschnittlichen Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund, der in Niedersachsen bei ca. 20 Prozent liegt.

In der Aus- und Fortbildung nimmt die Frage der Vermeidung von Diskriminierungen breiten Raum ein. Rechts- und Sozialwissenschaften vermitteln selbstverständlich den erforderlichen theoretischen Hintergrund. Und in der strategischen Ausrichtung unserer Sicherheitsbehörden geben verbal geschliffene Leitbilder die Orientierung vor: Ein

Beispiel aus der „Strategie 2020“ der niedersächsischen Polizei: „Wir ermöglichen und leben Diversität“.

Also: Alles prima? Mag sein. Vielleicht aber auch nicht. Aus der Polizeiforschung im angelsächsischen Raum wissen wir, dass Menschen mit schwarzer Hautfarbe dramatisch häufiger kontrolliert werden, als ihre Mitbürgerinnen und Mitbürger mit weißer Hautfarbe. In England beispielsweise acht Mal so häufig.

Über Deutschland wissen wir das nicht. Leider wissen wir auch nicht das Gegenteil! Das hängt aber damit zusammen, dass wir bei uns keine nennenswerte Polizeiforschung betreiben.

Aber was das mit einer Gesellschaft macht, in der ein Teil der Bevölkerung dauerhaft konkrete Diskriminierungserfahrungen in hochsensiblen Lebensbereichen macht, können auch wir uns leicht vorstellen.

Und natürlich haben wir auch bei uns Hinweise, dass es Orientierung an ethnischen (oder religiösen) Merkmalen geben könnte – nicht zuletzt aus den Erfahrungen mit dem NSU-Komplex.

Und wenn wir uns den Auftrag, mit dem wir unsere Polizei auf die Straße schicken, einmal genauer ansehen, dann kann das auch nicht verwundern.

Nachdem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nämlich hervorragend ausgesucht und ausgebildet haben, finden sie sich in einer berufspraktischen Rolle wieder, in der mit großer Selbstverständlichkeit von ihnen erwartet wird, Gefahren sicher zu verhüten und Straftaten aufzuklären. Und dazu müssen sie – um den Begriff hier mal ganz bewusst zu bemühen – „Verdacht schöpfen“. Und zwar möglichst erfolgreich im Sinne einer sicheren Delinquenzprognose.

Und da besteht natürlich die praktische Gefahr einer „self-fulfilling Prophecy“, bei der sich auch Verdachtsgewinnungsmerkmale ausprägen können, die eben nicht diskriminierungsfrei sind.

Um (mit Erlaubnis des Herrn Landtagspräsidenten) Clive Norris zu zitieren:

„Nichts ist an und für sich verdächtig; es wird nur so, wenn es mit Hilfe der Prioritäten der Polizei interpretiert wird und im Lichte des lokalen Wissens gesehen wird.“

Und: „Verdacht ist weniger ein Ereignis denn ein Prozess.“

Anrede,

wenn wir das nicht von vornherein für völlig abwegig halten, haben wir dann nicht die Pflicht, auch einmal zu überprüfen, ob sich dieser Prozess in die richtige Richtung entwickelt?

Müssen wir, die wir die Gesetze mit den Arbeitsaufträgen und Eingriffsrechten für unsere Sicherheitsbehörden zu verantworten haben, dann nicht auch die Verantwortung dafür übernehmen, dass überprüft wird, ob die Form der Verdachtsgenerierung in unserem Sinne objektiv – oder um es klar zu sagen, diskriminierungsfrei und damit rechtmäßig – erfolgt?

Anrede,

lassen Sie mich das ganz deutlich formulieren: Die Frage, die sich stellt, ist nicht: Macht die Polizei etwas falsch? Die Frage, die sich stellt, ist: Tun wir genug, um die Polizei vor dieser Diskriminierungsfalle zu schützen?

Denn nur einer Polizei, die von allen Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes als Bürgerpolizei erlebt wird, wird auch von allen Menschen die Anerkennung für ihre schwierige Arbeit und den Respekt erhalten, den sie verdient.

Statt also – wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist – einstimmig „Einzelfall“ zu rufen, sollten wir uns die Prozesse vielleicht vorher genauer ansehen und auf Verbesserungsbedarfe überprüfen.

Bis dahin freue ich mich schon mal auf spannende Ausschussberatungen.