

Offener Virtueller Stammtisch, 29. September 2020

Thema: Struktureller Rassismus, Diversität und Polizeireformen – Erfahrungen aus der britischen Polizei

Zusammenfassung

Auf unserem ersten offenen Stammtisch haben wir mit unseren Gästen Detective Inspector Andy George, Interimspräsident der National Black Police Association UK und Dionne Johnson, Vizepräsidentin der National Black Police Association UK über strukturellen Rassismus, Diversität und Inklusion, sowie Reformen in der britischen Polizei gesprochen. Im Vordergrund stand besonders die Frage, was wir in Deutschland davon lernen können.

Nach den Krawallen in Brixton im Jahre 1981 wurde die erste Untersuchung, der *Scarman Report*, von der britischen Regierung in die Wege geleitet, um die Ursachen der Krawalle zu untersuchen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung führten zu ersten anti-rassistischen Maßnahmen innerhalb der britischen Polizei. Nach dem rassistisch-motivierten Mord an Steven Lawrence im Jahre 1993 wurde eine weitere Untersuchung zu institutionellem Rassismus, der *Macpherson Report*, in Auftrag gegeben. Dieser Report hat ein weiteres Mal den institutionellen Rassismus innerhalb der Metropolitan Police aufgedeckt und zu weitreichenden Reformen geführt. Erst kürzlich hat der Tod von George Floyd hat auch im UK eine erneute Debatte über den institutionellen Rassismus, diskriminierte Ausübung von *stop and search*, Polizeigewalt gegenüber Minderheiten und Unterrepräsentierung von Minderheiten innerhalb der Polizei ausgelöst und die Regierung hat die Ausarbeitung von einem *action plan* versprochen.

Als wichtigste Werkzeuge den internen und externen Rassismus zu bekämpfen, wurden u.a. benannt:

- Aus- und Weiterbildung aller Polizisten (durch *unabhängige Trainer*) im frühzeitigen Erkennen und Bekämpfen von Rassismus. Die kann nur effektiv sein, wenn sich der gesamte Polizeibetrieb gegen Rassismus bekennt.
- Es müssen Regeln und Abläufe geschaffen werden, die es erlauben, rassistisch handelnde Polizist*innen zur Rechenschaft zu ziehen.
- Exit Interviews: alle Polizisten, die entweder den Polizeidienst ganz verlassen oder die in eine andere Abteilung oder ein anderes Team wechseln, sollten in einem Exit Interview gefragt werden, aus welchen Gründen sie den Dienst verlassen oder das Team wechseln wollen, damit verdeckter Rassismus oder ein diskriminierendes Arbeitsumfeld aufgedeckt werden kann.
- Community Support Officer zur Stärkung der Beziehungen zwischen Polizei und Bevölkerung: ein Schlüsselfaktor im Auftreten der Polizei gegenüber insbesondere ethnischen Minderheiten ist das Verständnis der Polizei von der *Community* sowie wie die *Community* die Polizei aufgrund ihrer Erfahrungen mit der Staatsgewalt

wahrnimmt. Community Support Officers bauen Brücken zwischen Polizei und der *Community*, in der die Polizei auftritt. So findet Prävention auf beiden Seiten statt: Kriminalität in der *Community* und Gewalt gegen Polizist*innen und rassistisch motivierte Polizeigewalt werden gleichermaßen vorgebeugt.

- Einrichten einer repräsentativen Interessensgruppe, wie der National Black Police Association, deren Aufgabe es ist,
 - die Interessen ihrer Mitglieder intern zu vertreten,
 - in allen entscheidungstragenden Instanzen mitzuwirken,
 - aufzuzeigen und Maßnahmen zu ergreifen gegen polizeiinternen Rassismus, wie z.B. die Auswirkung von unbewussten Vorurteilen im Rekrutierungsprozess, struktureller Benachteiligung von Polizist*innen nach Dienstaufnahme, aber auch gegen nach außen gerichteten Rassismus, zum Beispiel bei der Festnahme von vermeintlich verdächtigen Personen, bei denen bewusste oder unbewusste Vorurteile auch eine Rolle spielen können.
- Inklusion von repräsentativen Interessensgruppen in neu zu schaffenden Review-Panels: Bei Beförderungen, richtungsweisenden Entscheidungen oder Budgetverhandlungen sollten die Perspektiven und Erfahrungswerte von Minderheiten durch ihre Partizipation in sogenannten Review-Panels eingebunden werden.
- Einrichten von Anlaufstellen, bei denen sich von Rassismus betroffene Polizist*innen anonym beschweren können.

Zudem wurden einige Faktoren identifiziert, die für kurz-, mittel- und langfristig wirksame Reformen essentielle Voraussetzungen sind:

- **Anerkennung des Problems:** Die zu reformierende Polizei muss sich des Problems „struktureller Rassismus“ bewusst sein und aus einer aktiven, nicht defensiven Haltung heraus Reformen einleiten. Ein Schritt zu diesem Ziel ist es, zu betonen, dass die 99% der Polizist*innen, die hervorragende Arbeit leisten, durch Strukturreformen bessere Voraussetzungen für diese hervorragende Arbeit erhalten sollen.
- **High-Level Buy-In:** Tiefgreifende Reformen benötigen die Unterstützung und den Willen der politischen Entscheidungsträger*innen sowie des Spitzenpersonals.
- **Hierarchieübergreifende Kooperation:** Spitzenpersonal mag oft gute Reformabsichten haben, doch in der eigenen Hierarchie-Ebene nicht die notwendige Expertise für effektive Reformen vorfinden, die die Perspektive und Erfahrungen ethnischer Minderheiten berücksichtigen. Hierarchieübergreifende Kooperation mit betroffenen Beamt*innen ermöglichen *gute* Reformen.
- **Wissenschaftliche Aufarbeitung:** Veränderung und Reformzwang entsteht oft durch externe Schocks. Eine wissenschaftliche, politisch mandatierte Aufarbeitung von Ereignissen und Strukturen ermöglicht die Umwandlung von Schocks in konkrete Handlungen und Reformanstöße. Im UK geschah dies nach den Brixton Riots und dem Mord an Steven Lawrence.