

Juni 2020

## **Rassismus wirksam bekämpfen**

### **Gemeinsame Erklärung von DPoIG und DStGB**

Als Arbeitgeber und Dienstleister warnen wir davor, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes undifferenziert mit Rassismusrwürfen zu konfrontieren. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen und die Polizistinnen und Polizisten im Besonderen genießen bei den Bürgerinnen und Bürgern höchstes Vertrauen. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst stehen auf dem Boden des Grundgesetzes.

Statt Vorurteile durch latente Rassismusrwürfe zu schüren und die Beschäftigten zu diskreditieren, brauchen diese bei ihrer umfassenden Arbeit für das Gemeinwesen die uneingeschränkte Unterstützung der Politik und den gesellschaftlichen Rückhalt. Gerade während der Corona-Krise hat sich gezeigt, wie leistungsstark der öffentliche Dienst ist. Das zeigen nicht zuletzt aktuelle Umfragen, die eindrücklich den Vertrauenszuwachs in den öffentlichen Dienst belegen.

Gerade die Ereignisse des letzten Jahres haben gezeigt, dass die Gesellschaft jederzeit wachsam in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus, Diskriminierung und Gewalt sein muss. Eine Vorverurteilung einzelner gesellschaftlicher Gruppen ist hier jedoch wenig hilfreich. Die Städte und Gemeinden setzen sich nicht erst seit der 2004 von der UNESCO ins Leben gerufenen Europäischen Koalition der Städte gegen Rassismus, gegen Rassismus und Antisemitismus, Diskriminierung und Gewalt ein.

#### **1. Rassismus hat in den Kommunen keinen Platz**

Die Kommunen positionieren sich deutlich und klar gegen Rassismus in jeder Form. In der Arbeit von Behörden gibt es keinen Platz für Rassismus. Dies setzen sie zum einen durch Schulungen der Mitarbeiter, durch das Ziel der interkulturellen Öffnung und durch etablierte Mechanismen zur Verfolgung und Ahndung von Vergehen mit den Mitteln des Straf- und Disziplinarrechts im Rahmen von fairen Verfahren um. Die 4,8 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind gut ausgebildet, interkulturelle Kompetenz spielt in der Ausbildung eine wichtige Rolle.

#### **2. Strategien gegen Rassismus weiterentwickeln, alle Akteure einbeziehen**

Zusammen mit Polizei und zivilgesellschaftlichen Akteuren gehen die Kommunen gegen Extremismus und Rassismus in jeder Form vor. Dazu wurden in den letzten Jahren die regional passenden Konzepte entwickelt, die der Extremismusprävention und der

Demokratieförderung dienen. Einen besonderen Stellenwert im Bereich der Prävention genießt dabei aus unserer Sicht auch die altersübergreifende politische Bildung. Allein können die Kommunen hier nicht erfolgreich sein, daher braucht es eine breite Allianz aus öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren, wie Sportvereinen und dem Kulturbereich. Regional verankerte Vereine und Initiativen können hier erheblich zur demokratischen Teilhabe beitragen.

### **3. Ganzheitliches Vorgehen, anstelle von falschen Verdächtigungen**

Langfristigen Erfolg kann es nur geben, wenn die zentralen Akteure gemeinsam agieren und sich nicht einzelne Akteure zu Lasten von Beschäftigten in Kommunen und Polizei profilieren und so durch pauschale Verdächtigungen das gesamtgesellschaftliche Ziel aus den Augen verloren wird. Beim Vorgehen des Ordnungsamtes oder der Polizei darf ermittlungstaktisches Vorgehen nicht mit Rassismus verwechselt werden. Gerade aufgrund spezifischer Ortskenntnisse und kriminalistischer Erfahrung können Straftaten verhindert oder aufgeklärt werden.

### **4. Keine zusätzliche Bürokratie schaffen, sondern bestehende Strukturen stärken**

Aktuelle Forderung zur Einrichtung von zusätzlichen Stellen und zur Schaffung von zusätzlichen Strukturen zur vermeintlichen Rassismusbekämpfung ist eine Absage zu erteilen. Die bestehenden Strukturen müssen, wie auch die vielen Beschäftigten, gestärkt und nicht durch pauschale Aussagen verunsichert werden. Schnelle und faire Verfahren sind hier im Interesse aller Beteiligten.