

Regierungsratsbeschluss

vom 21. April 2026
 Nr. 2026/775
 KR.Nr. K 0292/2025 (DDI)

Kleine Anfrage Luc Nünlist (SP, Olten): Kantonspolizei Solothurn: Verhältnismässigkeit, Kontrolle und Vertrauen stärken Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Die Ereignisse im Jahr 2025 haben eine Diskussion über Grundrechte, Diskriminierung und die Verhältnismässigkeit im polizeilichen Handeln ausgelöst. Dies zeigt, wie wichtig Prävention, Kontrolle und Transparenz sind, um das Vertrauen in die Polizei zu sichern.

In diesem Zusammenhang ist auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom Februar 2024 zu nennen («Wa Baile gegen die Schweiz»), in dem die Schweiz wegen Mängeln beim Recht auf wirksame Beschwerde (Art. 13 EMRK) und beim Diskriminierungsverbot (Art. 14 EMRK) verurteilt wurde.

Auch die Nationale Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF) hat im März 2025 nach einem Besuch bei der Kantonspolizei Solothurn Bereiche identifiziert, in denen aus ihrer Sicht Handlungsbedarf besteht – unter anderem bei körperlichen Durchsuchungen, Fesselungen, dem Umgang mit ethnic profiling sowie bei Beschwerdemechanismen. Die NKVF hält fest: «Die Polizei darf bei der Festnahme nicht mehr Gewalt anwenden, als unbedingt notwendig ist. Sobald eine Person unter Kontrolle gebracht worden ist, gibt es keine Rechtfertigung für weitere Gewalt.»

Menschenrechtsorganisationen wie humanrights.ch oder der Polizeiberater Frédéric Maillard betonen ferner den Bedarf an Grundlagen gegen diskriminierende Polizeikontrollen, unabhängigen Beschwerdemechanismen, systematischem Monitoring und einer offenen Fehlerkultur. Der Kanton Solothurn kann hier eine Vorreiterrolle einnehmen und das Vertrauen in seine Kantonspolizei nachhaltig stärken.

Eine Polizei, die das Vertrauen der Bevölkerung geniesst und über unangreifbare Integrität verfügt, liegt im Interesse der Institution und der Gesellschaft. Eine Institution, die selbst das Recht durchsetzt und über das Gewaltmonopol verfügt, muss sich an den höchsten Standards messen – und braucht dafür überprüfbare Strukturen.

Vor diesem Hintergrund bitten die Unterzeichnenden den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie steht der Regierungsrat zur Schaffung einer unabhängigen Beschwerde- und Untersuchungsstelle, wie sie die NKVF empfiehlt?
2. Welche Modelle – etwa interkantonal oder extern beaufsichtigt – wären für eine solche Beschwerdeinstanz möglich, und wie wird ihre Unabhängigkeit sichergestellt? Wie kann zudem ein wirksamer Whistleblowing-Schutz für Mitarbeitende gewährleistet werden?
3. Welche Massnahmen bestehen, um problematische Kommunikationsformen oder interne Subkulturen frühzeitig zu erkennen und zu sanktionieren (z. B. diskriminierende Äusserungen in Chatgruppen oder E-Mails), ohne dass Hinweisgebende Nachteile erleiden?

2

4. Liegt im Kanton Solothurn ein verbindliches Reglement, Grundlagenpapier oder eine klare gesetzliche Vorgabe vor, das Ethnic Profiling ausdrücklich verbietet? Falls nein: Plant der Regierungsrat die Ausarbeitung eines solchen und bis wann?
5. Welche Schritte sind vorgesehen, um den von der NKVF identifizierten Verbesserungsbedarf umzusetzen, sodass diese den empfohlenen menschenrechtlichen Standards entsprechen, bei:
 - 5.1. Fesselungen in spezifischen Situationen (in Polizeizellen, in Zellenwagen, bei medizinischen Untersuchungen und bei Einvernahmen)
 - 5.2. der Unterbringung von Minderjährigen in Zellen auf Polizeiposten
 - 5.3. der Überprüfung der Hafterstehungsfähigkeit

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Das Vertrauen der Bevölkerung in die rechtskonforme Aufgabenerfüllung der Behörden ist in einem demokratischen Rechtsstaat unerlässlich. Unsere Ansprüche gegenüber der Polizei Kanton Solothurn (Kantonspolizei) sind daher dieselben wie im Vorstosstext: Wer öffentliche Aufgaben wahrnimmt, ist an Verfassung und Gesetz gebunden. Staatliche Handlungen erfolgen ausschliesslich im öffentlichen Interesse und unter Achtung der Grundsätze der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit (vgl. Art. 5 Abs. 1 Verfassung des Kantons Solothurn [KV; BGS 111.1]). Diese verfassungsmässigen Prinzipien finden in Bezug auf das polizeiliche Handeln Niederschlag in § 25 des Gesetzes über die Kantonspolizei (KapoG; BGS 511.11): Diese Bestimmung verpflichtet die Kantonspolizei ausdrücklich zur gesetz- und verhältnismässigen Aufgabenerfüllung. Unsere Rechtsordnung beschränkt sich aber nicht auf die Statuierung von Geboten, vielmehr stellt sie auch die rechtlichen Möglichkeiten zur Verfügung, gerade im besonders grundrechtssensitiven Bereich des polizeilichen Handelns die Einhaltung dieser Gebote wirksam überprüfen zu lassen. Nebst der wirksamen Überprüfung stellt der Kanton Solothurn mittels Leistungsauftrag auch den Zugang zu Melde- und Beratungsmöglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung sicher.

3.1.1 Bestehende Beschwerdemöglichkeiten gegenüber polizeilichem Handeln

Personen, die polizeiliches Handeln als unrechtmässig oder unverhältnismässig erachten, stehen im Kanton Solothurn zahlreiche informelle und formelle Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

3.1.1.1 (Formloses) Polizeiinternes Beschwerdeverfahren

Wer die Gründe für polizeiliches Handeln nicht versteht oder mit polizeilichem Handeln nicht einverstanden ist, kann sich niederschwellig – per E-Mail, Brief, Webformular oder telefonisch – an den Rechtsdienst der Kantonspolizei wenden. Der Rechtsdienst der Kantonspolizei nimmt allfällige weitere Abklärungen zum Sachverhalt vor, prüft die Gesetz- und Verhältnismässigkeit des polizeilichen Vorgehens und verfasst eine entsprechende Beschwerdeantwort – gerichtet an die beschwerdeführende Person sowie die betroffenen Korpsangehörigen. Bei Bedarf wird bei den Vorgesetzten die Anordnung individueller oder allgemeiner Massnahmen beantragt. Erscheint eine Bereinigung im persönlichen Gespräch zielführender, erhalten die Teilnehmenden eine schriftliche Bestätigung des Gesprächsinhalts und -resultats. Es handelt sich unseres Erachtens um ein bewährtes Verfahren, das niederschwellig eingeleitet wird und auf konstruktive

Weise zu – für beide Seiten – zufriedenstellenden Ergebnissen führt (vgl. auch bereits unsere Stellungnahme zur Interpellation I 0226/2022 von Stephanie Ritschard [SVP, Riedholz]: Weshalb hat der Kanton Solothurn keine Ombudsstelle? [RRB Nr. 2023/486]).

3.1.1.2 (Formlose) Aufsichtsbeschwerde an das Departement des Innern

Wer mit polizeilichem Handeln nicht einverstanden ist, kann auch bei der Aufsichtsinstanz über die Kantonspolizei, dem Departement des Innern, eine Aufsichtsbeschwerde einreichen. Die Aufsichtsbeschwerde ist – im Gegensatz zu förmlichen Rechtsmitteln – ein formloser Rechtsbehelf. Sie ist weder an eine Form noch an eine Frist gebunden. Bei der Aufsichtsinstanz können alle Mängel in der Amtstätigkeit einer Behörde oder von deren Mitarbeitenden vorgebracht werden, soweit kein ordentliches oder ausserordentliches Rechtsmittel (mehr) ergriffen werden kann (Subsidiarität der Aufsichtsbeschwerde gegenüber ordentlichen oder ausserordentlichen Rechtsmitteln). Die Aufsichtsbeschwerde dient dem Interesse des Kantons an der Gewährleistung des objektiv rechtmässigen und einwandfreien Verhaltens sowie richtigen Funktionierens staatlicher Stellen. Bei Missständen ist die Aufsichtsbehörde zum Einschreiten von Amtes wegen oder auf Anzeige hin verpflichtet. Dieses Verfahren kann in schwerwiegenden Fällen in eine Administrativuntersuchung (§ 50^{bis} Staatspersonalgesetz [StPG; BGS 126.1]; § 208 Gesamtarbeitsvertrag [GAV; BGS 126.3]) münden und dienstrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Singuläre Bagatellen stellen kein aufsichtsrechtlich relevantes Verhalten dar.

3.1.1.3 (Förmliche) Beschwerdeverfahren

Gegen Verfügungen und gegen strafprozessuale Verfahrenshandlungen stehen den Betroffenen die jeweiligen öffentlich-rechtlichen und strafrechtlichen Beschwerdewege offen (vgl. § 50 KapoG bzw. Art. 393 ff. Schweizerische Strafprozessordnung [StPO; SR 312.0]). Die von den jeweiligen Beschwerdeinstanzen getroffenen Entscheide können zur Überprüfung an unabhängige Gerichte weitergezogen werden.

3.1.1.4 Strafanzeige

Zudem kann jede Person mit einer Anzeigeerstattung bei der Staatsanwaltschaft das Verhalten von Korpsangehörigen auf strafrechtliche Relevanz überprüfen lassen und die strafprozessualen Rechte einer geschädigten Person geltend machen. Wird in diesem Verfahren ein nicht rechtskonformes Verhalten festgestellt, hat die oder der verantwortliche Korpsangehörige nebst den strafrechtlichen Konsequenzen einer Verurteilung zusätzlich mit dienstrechtlichen Konsequenzen und/oder einer Regressforderung des Kantons (vgl. §§ 13 ff. Verantwortlichkeitsgesetz [VG; BGS 124.21]) zu rechnen.

3.1.1.5 Datenschutzrechtliche Problemstellungen

Stehen datenschutzrechtliche Fragestellungen im Vordergrund, können sich Betroffene gestützt auf das Informations- und Datenschutzgesetz (InfoDG; BGS 114.1) an die Beauftragte für Information und Datenschutz wenden.

3.1.2 Bestehende Melde- und Beratungsmöglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung

Personen, die polizeiliches Handeln als rassistisch diskriminierend erachten, stehen nebst den oben erwähnten informellen und formellen Beschwerdemöglichkeiten unabhängige professionelle Stellen zur Verfügung, wie z.B. Frabina, die unabhängige Anlauf- und Meldestelle gegen Rassismus und Diskriminierung. Vorfälle rassistischer Diskriminierung können Frabina direkt via Online-Formular gemeldet werden.¹⁾ Zudem gibt es das Beratungsnetz für Rassismuspfer, zu

¹⁾ Vgl. <https://so.ch/verwaltung/departement-des-innern/amt-fuer-gesellschaft-und-soziales/integration-und-gleichstellung/chancengleichheit/rassistische-diskriminierung/#:~:text=Frabina%20ist%20die%20unabh%C3%A4ngige%20Anlaufstelle.von%20Rassismus%20und%20rassistischer%20Diskriminierung> (zuletzt eingesehen am 16.03.2026).

dem sich Fachstellen in der ganzen Schweiz zusammengeschlossen haben und Beratungen bei rassistischer Diskriminierung anbieten, oder die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wie steht der Regierungsrat zur Schaffung einer unabhängigen Beschwerde- und Untersuchungsstelle, wie sie die NKVF empfiehlt?

Der Bericht der Nationalen Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF) vom 27. März 2025¹⁾ umfasst u.a. die im Rahmen der beiden Besuche vom 20. August und 24. September 2024 an allen fünf Regionenposten der Kantonspolizei gemachten Feststellungen. In Ziff. 42 ihres Berichts empfiehlt die NKVF dem Kanton Solothurn, «alternative und unabhängige Beschwerdemechanismen zu schaffen, an die sich (ehemalige) inhaftierte und andere Personen bei Vorwürfen von Misshandlung, Diskriminierung, Rassismus oder anderem Fehlverhalten gegen die Polizei wenden können. [...] [Es sei] eine unabhängige Beschwerdestelle zu schaffen, die die betroffenen Personen in das Verfahren miteinbezieht.»

Bei der Empfehlung zur Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle handelt es sich nicht um eine spezifisch an den Kanton Solothurn gerichtete Empfehlung. Die NKVF spricht sie vielmehr gegenüber allen von ihr bislang besuchten Kantonen aus²⁾. Wie die Kantone Graubünden und Schwyz lehnen wir die Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle aktuell ab. Vor dem Hintergrund der zahlreichen heute schon bestehenden informellen und formellen Möglichkeiten, sich gegenüber polizeilichem Handeln zur Wehr zu setzen bzw. sich bei rassistischer Diskriminierung Beratung und Hilfe zu holen (vgl. Vorbemerkungen), beurteilen wir den Nutzen einer weiteren Beschwerdestelle als fraglich.

Diesbezüglich verweisen wir auch auf unsere Ausführungen in der Stellungnahme zur Beantwortung der Interpellation I 0226/2022 Stephanie Ritschard (SVP, Riedholz): Weshalb hat der Kanton Solothurn keine Ombudsstelle? (vgl. Auszug unserer Antwort auf Frage 4 in RRB Nr. 2023/486): *«Es ist zu befürchten, dass [eine Ombudsstelle] nicht zu weniger, sondern zu mehr Verfahren in der Verwaltung und bei den Gerichten führen wird, zumal daneben die üblichen Rechtsmittelwege weiterhin beschritten werden dürften. Die üblichen (Verwaltungs- und Gerichts-) Verfahren werden durch ein Ombudsverfahren nicht ersetzt, was deren Rückgang nicht erwarten lässt. Im Gegenteil: die Amtsstellen werden mit vielen neuen Stellungnahmen zu Händen der Ombudsstelle noch zusätzlich belastet werden. Werden einmal Missstände in einer Amtsstelle festgestellt, so hat die zuständige Aufsichtsbehörde auf Anzeige hin oder von Amtes wegen einzuschreiten und den rechtmässigen Zustand herzustellen. Es ist kaum zu erwarten, dass diejenigen Personen, welche bereits bisher in erheblichem Umfang vom Instrument der Aufsichtsanzeige Gebrauch machen, sich durch die Ombudsstelle davon werden abhalten lassen. Es ist davon auszugehen, dass wohl meistens beide Möglichkeiten (Aufsichtsanzeige und Ombudsstelle) genutzt und somit bei allen involvierten Amtsstellen mehr Personalressourcen gebunden werden.»*

Dieselben Überlegungen treffen auch auf die von der NKVF empfohlene unabhängigen Beschwerdestelle zu.

Gleichzeitig weisen wir in diesem Zusammenhang noch auf eine andere im Bericht der NKVF festgehaltene Erkenntnis hin: Der Bericht der NKVF stellt die sehr hohe Arbeitsbelastung im

¹⁾ Bericht der NKVF vom 27. März 2025 an den Regierungsrat des Kantons Solothurn über den Besuch der Polizei Kanton Solothurn vom 20. August und 24. September 2024 (vgl. <https://www.nkvf.admin.ch/dam/de/sd-web/xUoZ4TZuSAd7/NKVF-Bericht-Polizei-SO-stellungnahme.pdf>).

²⁾ Beispielsweise: Bericht der NKVF an den Regierungsrat des Kantons Graubünden vom 12. Mai 2022 (<https://www.nkvf.admin.ch/dam/de/sd-web/EGB26-1edc0C/220713-gr-polizei.pdf>), Ziff. 52; Bericht der NKVF an den Regierungsrat des Kantons Schwyz vom 20. März 2023 (<https://www.nkvf.admin.ch/dam/de/sd-web/hZT7x-W-14Qx/240306-sz-biberbrugg.pdf>), Ziff. 35.

Korps der Kantonspolizei fest (vgl. Bericht NKVF, Ziff. 5). Auch wir haben bereits mehrfach auf diesen Umstand und seine Auswirkungen hingewiesen (z.B. in RRB Nr. 2025/799S vom 20. Mai 2025). In allen Berufsfeldern sind die möglichen negativen Auswirkungen einer andauernden Überlastung und Überforderung auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima hinlänglich bekannt. Arbeiten unter Dauerstress stellt ein erhebliches Frustrationspotential dar. Bei Berufsleuten mit unmittelbarem Kundenkontakt und in Situationen mit einem gewissen Machtgefälle (Pflegepersonal, Polizeiangehörige) erweisen sich Überlastung und Frustration als die grössten Risikofaktoren für unangemessene Verhaltensweisen. Dies gilt umso mehr in einem Umfeld, in dem die Arbeitnehmenden zur Zielscheibe von Beschimpfungen, Einschüchterungen und tätlichen Angriffen werden. Derartige Angriffe auf die psychische und körperliche Integrität gehören heute zum Alltag der Polizistinnen und Polizisten. Ein personell vernünftig dotiertes Polizeikorps (Mitarbeitende und Vorgesetzte, denen die nötigen Ressourcen zur Ausübung der erforderlichen Begleit-, Kontroll- und Sanktionsaufgaben tatsächlich zur Verfügung stehen) sowie eine angemessene, die fachlichen Anforderungen und die erforderliche charakterliche, geistige und körperliche Eignung (§ 10 KapoG) berücksichtigende Entlohnung sind im Vergleich zu einer unabhängigen Beschwerdestelle ein weitaus wirksamerer und effizienterer Schutzfaktor zur Verhinderung von unrechtmässigen, diskriminierenden und unangemessenen Verhaltensweisen.

3.2.2 Zu Frage 2:

Welche Modelle – etwa interkantonal oder extern beaufsichtigt – wären für eine solche Beschwerdeinstanz möglich, und wie wird ihre Unabhängigkeit sichergestellt? Wie kann zudem ein wirksamer Whistleblowing-Schutz für Mitarbeitende gewährleistet werden?

Wir sind der Überzeugung, dass die bestehenden informellen und formellen Beschwerdemöglichkeiten (vgl. Vorbemerkungen) den Rechtsschutz umfassend gewährleisten, weshalb keine Modelle geprüft werden.

Auch für einen spezifischen Schutz der Staatsangestellten im Zusammenhang mit Whistleblowing sehen wir momentan keine Notwendigkeit. Die gestützt auf das Gesetz über das Staatspersonal (BGS 126.1) und den Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3) zur Verfügung stehenden Massnahmen erachten wir als ausreichend. Es gibt zwar keine offizielle Whistleblowing-Stelle im Kanton Solothurn. Der Kanton Solothurn verfügt jedoch über mehrere Instrumente für Beschwerden von Mitarbeitenden. Zum einen gibt es formelle und informelle Verfahren bei sexueller Belästigung (§§ 210 ff. Gesamtarbeitsvertrag [GAV; BGS 126.3]) sowie bei Mobbing (§§ 224 ff. GAV). Die Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) bezeichnet überdies Vertrauenspersonen (§ 10 Bst. j GAV). Diese können bei jeglichen Konflikten am Arbeitsplatz beigezogen werden. Die Kontaktangaben der Vertrauenspersonen sind auf der Website des Personalamtes publiziert. Die Vertrauenspersonen behandeln die Informationen, die sie erhalten, vertraulich und anonym. Weitere Schritte werden nur eingeleitet, wenn diese von den Mitarbeitenden ausdrücklich gewünscht werden. Dieses System hat den Vorteil, dass die Meldungen vertraulich, anonym und nicht von Anfang an offiziell sind. Die Mitarbeitenden können ihre Gedanken und Sorgen deponieren, ohne direkt eine Anzeige aufgeben zu müssen.

3.2.3 Zu Frage 3:

Welche Massnahmen bestehen, um problematische Kommunikationsformen oder interne Subkulturen frühzeitig zu erkennen und zu sanktionieren (z. B. diskriminierende Äusserungen in Chatgruppen oder E-Mails), ohne dass Hinweisgebende Nachteile erleiden?

Werden im Rahmen der bestehenden informellen und formellen Beschwerdeverfahren (vgl. Vorbemerkungen) problematische Verhaltensweisen (einschliesslich problematische Kommunikationsformen) festgestellt, ordnet die zuständige Abteilungschefin oder der zuständige Abteilungschef die individuell erforderlichen dienstrechtlichen Massnahmen an. Zudem erlässt der Kommandant oder die künftige Kommandantin allgemeine Weisungen und/oder ruft persönlich an Rapporten auf verschiedenen Hierarchiestufen die angemessenen Verhaltensweisen in Erinnerung und fordert diese ein.

3.2.4 Zu Frage 4:

Liegt im Kanton Solothurn ein verbindliches Reglement, Grundlagenpapier oder eine klare gesetzliche Vorgabe vor, das Ethnic Profiling ausdrücklich verbietet? Falls nein: Plant der Regierungsrat die Ausarbeitung eines solchen und bis wann?

Das Verbot von Ethnic Profiling ist Ausfluss von verfassungsrechtlich verbrieften und gesetzlich geschützten Grundrechten und zentralen Grundprinzipien (Menschenwürde, Rechtsgleichheitsgebot, Diskriminierungsverbot¹⁾). Art. 261^{bis} des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) stellt u.a. den öffentlichen Aufruf zu Hass oder Diskriminierung und die gegen die Menschenwürde verstossende Herabsetzung einer Person oder -gruppe wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung unter Strafe. Die geforderten klaren gesetzlichen Vorgaben bestehen demnach.

Spezifisch an die Korpsangehörigen gerichtet hält das Dienstreglement für die Kantonspolizei (DR; BGS 511.12) auf Verordnungsstufe die Pflicht zur zuvorkommenden, unvoreingenommenen, gewissenhaften und entschlossenen Dienstleistung fest (§ 9^{bis}). In relevanten Dienstbefehlen wird das diskriminierungsfreie Vorgehen und der Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personengruppen (bspw. Minderjährige, Frauen, Angehörige sexueller Minderheiten) geregelt. In verschiedenen internen Aus- und Weiterbildungsunterlagen wird das Verbot ausdrücklich genannt. Im Rahmen der internen Ausbildung wird das Merkblatt der Stadtpolizei Zürich «Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren von Personenkontrollen» abgegeben. Entsprechend ist das Verbot des Ethnic Profiling in genügendem Mass verbindlich festgehalten und im Korps hinlänglich bekannt.

In Bezug auf die Sensibilisierung der Korpsangehörigen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung ist noch Folgendes anzufügen: Im Vorstosstext wird auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) vom 20. Februar 2024 (Wa Baile gegen die Schweiz) hingewiesen. Diesem Urteil liegt eine im Jahr 2015 in der Stadt Zürich durch die Polizei durchgeführte Personenkontrolle zu Grunde. U.a. weil der spätere Beschwerdeführer anlässlich dieser Personenkontrolle diskriminierend behandelt worden war und weil seine Rüge, wegen seiner Hautfarbe diskriminiert worden zu sein, von keinem Schweizer Gericht effektiv geprüft worden war und er diese Rüge damals nach Ansicht des EGMR vor innerstaatlichen Instanzen auch nicht hätte vorbringen können, stellte der EGMR eine prozess- und materiellrechtliche Verletzung des Diskriminierungsverbotes (Art. 14 EMRK), eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 EMRK) und des Rechts auf wirksame Beschwerde (Art. 13 EMRK) fest. Bereits mit Bekanntwerden des Vorfalls im Jahr 2015 (d.h. neun Jahre vor dem Urteil des EGMR) nahm die Polizei Kanton Solothurn diesen Vorfall zum Anlass, den diskriminierungsfreien und das Verbot von Racial/Ethnic Profiling berücksichtigenden Vollzug von Personenkontrollen in der Ausbildung sowie in spezifischen Weiterbildungen gesondert zu instruieren. Die internen Ausbildungsunterlagen und Weisungen wurden entsprechend ergänzt. Auch der Lehrplan der interkantonalen Polizeischule Hitzkirch (IPH) räumt der Thematik einen grossen Stellenwert bei, sowohl in den theoretischen Fächern (Menschenrechte, Berufsethik und Community Policing) als

¹⁾ Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101): Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. 2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

auch in der praktischen Instruktion. Dabei wird das korrekte Vorgehen u.a. an diesem Fallbeispiel eingeübt. Auch dieses Beispiel zeigt, dass der Sensibilisierung der Korpsangehörigen betreffend Verbot des Ethnic Profiling grosse Bedeutung zugemessen wird.

3.2.5 Zu Frage 5:

Welche Schritte sind vorgesehen, um den von der NKVF identifizierten Verbesserungsbedarf umzusetzen, sodass diese den empfohlenen menschenrechtlichen Standards entsprechen, bei:

5.1. Fesselungen in spezifischen Situationen (in Polizeizellen, in Zellenwagen, bei medizinischen Untersuchungen und bei Einvernahmen)

Zur Beantwortung dieser Frage verweisen wir auf die Stellungnahme des DDI zum Bericht der NKVF vom 26. Juni 2025, S. 2 f., Ziff. 14, 15 und 19 (vgl. Beilage).

5.2 der Unterbringung von Minderjährigen in Zellen auf Polizeiposten

Zur Beantwortung dieser Frage verweisen wir auf die Stellungnahme des DDI zum Bericht der NKVF vom 26. Juni 2025, S. 6, Ziff. 46 (vgl. Beilage).

5.3 der Überprüfung der Hafterstehungsfähigkeit

Zur Beantwortung dieser Frage verweisen wir auf die Stellungnahme des DDI zum Bericht der NKVF vom 26. Juni 2025, S. 5, Ziff. 37 (vgl. Beilage).



Yves Derendinger
Staatsschreiber

Beilage

Stellungnahme des Departements des Innern zum Bericht der NKVF vom 26. Juni 2025

Verteiler

Departement des Innern (kein Papierversand, Zustellung durch DS DDI)
Polizei Kanton Solothurn (kein Papierversand, Zustellung durch DS DDI)
Finanzdepartement
Parlamentsdienste (elektronische Publikation an KR)