

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Kritischer  
Polizistinnen und Polizisten  
(Hamburger Signal) e.V.



clo Thomas Wüppesahl • Bliedersdorfer Weo 1 • 21640 Nottensdorf  
Tel.: 04163 - 74 33 od. 78 07 - Fax: 04163 - 79 13

Sonntag, 29./30. Januar 2000

## **PRESSEMITTEILUNG**

Zur heute verabschiedeten Resolution gegen Mobbing in den Polizeien, nehmen wir wie folgt nochmals Stellung:

„Mobbing ist ein schwerer Verstoß gegen die Internationale Menschenrechtskonvention (MK), zu deren Einhaltung sich auch die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet hat.

Art 3 der MK verurteilt und verdammt „Psychoterror“ und „Psychofolter“ als schweren Verstoß gegen die Menschenrechte. Mobbing erfüllt, für die Betroffenen, aber auch objektiv, die Tatbestände der Psychofolter und des Psychoterrors und ist daher international zu ächten.

Daher ist der Staat verpflichtet, mit allen Mitteln dagegen vorzugehen. Deshalb ist es notwendig, festgelegte und auch intensive Konsequenzen gegen die „Mobber“ als Täter vorzusehen, da ihr Verhalten außerordentlich sozialschädlich ist.

Der Staat hat die Pflicht, das Opfer zu schützen und ihm zu helfen. Dazu reichen die gegenwärtigen Gesetze einschließlich der §§ 185, 186 und 187 StGB (Beleidigung, Verleumdung, Üble Nachrede) NICHT aus, da die Verfahren generell wegen „Geringfügigkeit“ eingestellt oder „mangels öffentlichen Interesses“ überhaupt nicht eröffnet werden, zumal die Strafe - gemessen an dem Schaden für das Opfer - lächerlich gering ist.

Wir fordern daher einen gesetzlichen Verfolgungszwang und harte Bestrafung der Täter, die nicht selten die Opfer gewissenlos bis in den Selbstmord treiben, durch Einführung eines Straftatbestandes „Mobbing“.

So hat zum Beispiel Schweden einen solchen Straftatbestand im Strafgesetzbuch.

Wir werden zur Umsetzung dieses Zieles sowie der anderen unserer Forderungen mit den zuständigen Bundesministerien der Justiz, des Innern, Gesundheit und Forschung in Gespräche eintreten.

### **Für den Verein:**

(Bianca Müller)

(Martin Herrnkind)

(Thomas Wüppesahl)

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Kritischer  
Polizistinnen und Polizisten  
(Hamburger Signal) e. V.



c/o Thomas Wüppoesahl • Bliedersdorfer Weg 1 • 21640 Nottensdorf  
Tel.: 04163 - 74 33 od. 78 07 - Fax: 04163 - 79 13

Sonntag, 29./30. Januar 2000

## **PRESSEMITTEILUNG**

Zur heute verabschiedeten Resolution gegen Mobbing in den Polizeien, nehmen wir wie folgt nochmals Stellung:

„Mobbing ist ein schwerer Verstoß gegen die Internationale Menschenrechtskonvention (MK), zu deren Einhaltung sich auch die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet hat.

Art 3 der MK verurteilt und verdammt „Psychoterror“ und „Psychofolter“ als schweren Verstoß gegen die Menschenrechte. Mobbing erfüllt, für die Betroffenen, aber auch objektiv, die Tatbestände der Psychofolter und des Psychoterrors und ist daher international zu ächten.

Daher ist der Staat verpflichtet, mit allen Mitteln dagegen vorzugehen. Deshalb ist es notwendig, festgelegte und auch intensive Konsequenzen gegen die „Mobber“ als Täter vorzusehen, da ihr Verhalten außerordentlich sozialschädlich ist.

Der Staat hat die Pflicht, das Opfer zu schützen und ihm zu helfen. Dazu reichen die gegenwärtigen Gesetze einschließlich der §§ 185, 186 und 187 StGB (Beleidigung, Verleumdung, Üble Nachrede) NICHT aus, da die Verfahren generell wegen „Geringfügigkeit“ eingestellt oder „mangels öffentlichen Interesses“ überhaupt nicht eröffnet werden, zumal die Strafe - gemessen an dem Schaden für das Opfer - lächerlich gering ist.

Wir fordern daher einen gesetzlichen Verfolgungszwang und harte Bestrafung der Täter, die nicht selten die Opfer gewissenlos bis in den Selbstmord treiben, durch Einführung eines Straftatbestandes „Mobbing“.

So hat zum Beispiel Schweden einen solchen Straftatbestand im Strafgesetzbuch.

Wir werden zur Umsetzung dieses Zieles sowie der anderen unserer Forderungen mit den zuständigen Bundesministerien der Justiz, des Innern, Gesundheit und Forschung in Gespräche eintreten.

### **Forderungen:**

#### **1. Förderung der Mobbing-Forschung.**

Angesichts der volks- und der betriebswirtschaftlichen Auswirkungen und des Leids für die Betroffenen müssen die für Deutschland relevanten Fakten von unabhängigen Experten erhoben und analysiert werden. Es liegen sehr viele Daten vor; sie werden jedoch nicht zusammengeführt und für Verbesserungsmöglichkeiten genutzt.

Fakt ist, daß es in Deutschland wenigstens 1,5 Millionen Mobbing-Opfer gibt sowie weitere ca. 15 Millionen Arbeitnehmer, die aufgrund der Situation am Arbeitsplatz mehr oder weniger häufig erkranken.

Mindestens  $\frac{1}{4}$  aller Arbeitnehmer hat innerlich gekündigt.

Im weiteren Sinne des Forschungsbegriffes und um einen ersten Überblick zu gewinnen sollten seitens der Landesinnenministerien und des Bundesinnenministeriums anonyme Mitarbeiter-Befragungen durchgeführt werden. Bisher einmalig für die Bundesrepublik ist

eine solche anonyme Mitarbeiterbefragung - siehe unsere Analyse und Bewertung aus dem November 1999 - vom Innenministerium Bayern in 1999 nach der Skandalserie bei den Münchener Kolleginnen und Kollegen gemacht worden.

Und obwohl es vom Innenministerium zu verantwortende Mängel bei der Durchführung dieser anonymen Befragung gab, half sie dennoch, dem erschreckendem Status Quo in Münchens Polizei bei der Analyse sehr viel näher zu kommen.

## 2. Prävention

Wer auf eine gute Unternehmenskultur und damit verbunden auf gedeihlichen zwischenmenschlichen Umgang Wert legt, wird Mobbing möglichst schon im Ansatz durch

- **eine konfliktfreie Arbeitsatmosphäre**
- **Transparenz am Arbeitsplatz**
- **menschliche Mitarbeiterführung**
- **ein reflektiertes Betriebsklima**

vermeiden.

Im Arbeitsschutzgesetz wird der Arbeitgeber verpflichtet, Präventivmaßnahmen gegen Mobbing zu ergreifen. Eine der wichtigsten vorbeugenden Maßnahmen stellen Mitarbeiter- und Teamarbeitgespräche dar, in denen Konflikte und Anliegen der Bediensteten erörtert werden. Auf Grund der Ergebnisse dieser Gespräche können einschlägige Fachkräfte hinzugezogen, die Personalvertretung kontaktiert und Schulungen organisiert werden.

Wenngleich zwischenmenschliche Probleme (auch Mobbing) oft im engsten Kreis besser bereinigt werden können als in einem großen Forum, sollte man in ausgeferten Fällen eine psychologische Betreuung und Supervisionsmaßnahmen unter Einbeziehung aller Beteiligten vorsehen. Wer als Führungskraft von Mobbing noch nichts bemerkt haben will, aber die Prävention ernst nimmt, sollte einmal im Rahmen eines Projektes „Gesundheit am Arbeitsplatz“ die offene Benennung von Problemen in einer anonymen Fragebogenerhebung zur Arbeitszufriedenheit ermöglichen.

Mit regelmäßigen Organisationsentwicklungsseminaren ließe sich ein Klima erzeugen, das allfällig Betroffenen bereits im Vorfeld Hilfestellung bietet. Noch besser wäre die Förderung eines Klimas, in dem erlaubt ist, Schwächen einzugestehen, nicht alles zu wissen und Fehler zu machen, Gefühle auszudrücken und Wünsche zu äußern. Eine offene Gesprächskultur ließe sich erreichen, indem eine „Telefon-Hotline“ eingerichtet wird, mit der sich einmal wöchentlich alle Bediensteten mit Problemen oder Vorschlägen direkt an den Vorgesetzten wenden könnten.

### **Präventivmaßnahmen sind:**

- Professionelles Konfliktmanagement
- Schulungen im Umgang mit Konflikten anbieten
- Belastungen durch eine veränderte Arbeitsorganisation reduzieren
- für größere Handlungs- und Entscheidungsspielräume sorgen
- die Zuständigkeiten klarer regeln
- betriebliche Entscheidungsprozesse transparenter machen
- eine Anlaufstelle zur Konfliktlösung einrichten, z. B. externe Berater
- Führungskräfte für den Erfolg ihrer Mitarbeiter verantwortlich machen.

Mit anderen Worten

Durch die Einführung eines effizienten Personalmanagements, das klare Kompetenzen und Strukturen schafft, unter Sicherstellung von eigenverantwortlicher Aufgabenerledigung sowie qualifikationsgerechtem Einsatz des Personals, könnte man die Motivation erhöhen und das Konfliktpotential minimieren.

Alles Forderungen, von denen unsere bundesdeutschen Polizeien noch Welten entfernt sind. Siehe dazu beispielhaft das am 26. Januar 2000 bekannt gewordene Ergebnis der Düsseldorfer Unternehmensberatungsfirma GMO zur Hamburger Polizei:

Eine vernichtende Effizienzanalyse, wonach fast jede zweite Polizei-Projektgruppe von insgesamt 55 (!) überflüssig ist. Das sind 100 Stellen, sprich mindestens DM 10.000.000,- vergeudeter Steuergelder. - Es werden keine Schwachstellenanalysen durchgeführt, die Ziele sind unklar und damit auch nicht nachprüfbar formuliert und daß es kein zentrales Projektmanagement gibt, verwundert auch niemanden.

Was sich darin wiederum an auch Individualelend verbirgt, könnte mit einer anonymen Mitarbeiterbefragung an die Oberfläche geholt werden.

### 3. **Konsequente Rechtsverfolgung der Täter**

Die rechtlich vorhandenen Möglichkeiten müssen angewendet werden. Wenige neue Regelungen müßten geschaffen werden.

„Medizin und Psychologie haben die Geisel Psychoterror am Arbeitsplatz weitgehend erforscht. Auch die International Labour Organisation der UNO hat sich mit dem Phänomen Gewalt am Arbeitsplatz weltweit beschäftigt. Die Justiz in verschiedenen Staaten hat reagiert. Nur in Deutschland wird Mobbing trotz ausreichender gesetzlicher Möglichkeiten vielfach als nicht justiziabel erachtet.... Während Strafanzeigen der Opfer trotz eindeutiger ärztlicher Gutachten eiskalt mit fadenscheinigen Begründungen abgebugelt werden, befasst sich die Staatsanwaltschaft bisweilen intensiver mit Anzeigen gegen Opfer und deren Anwälte, nur weil Mobber und Psychoterroristen sich ungern als solche bezeichnen lassen wollen.“ (Dr. Thomas Etzel, Jurist, „Wissenswertes zum Thema Mobbing“, S. 4, Aus: Unbequem, Ausgabe 39, September 1999).

### 4. **Rechtlich und tatsächlich verbindliche Dienstvereinbarungen**

Alle 16 Landespolizeien, beide Bundespolizeien, sowie der Zoll und die Steuerfahndung benötigen dringendst Dienstvereinbarungen nach dem Vorbild des Universitäts-Krankenhauses Eppendorfes (UKE) an der Universität Hamburg (Anlage 1) bzw. des Bezirksamtes Berlin-Weißensee zur „Mobbingabwehr“ (Anlage 2).

Es gibt bislang noch keine qualitativ gleichwertigen Vereinbarungen bei den Polizeien - trotz spektakulärster „Einzel“fälle. Allein dies unterstreicht wieder einmal mehr die Verkrustungen in unseren Polizeien, die dazu führen, selbst dann nichts zu verbessern, wenn sich Kolleginnen und Kollegen in Serien das Leben nehmen.

### 5. **Förderung und Schaffung unabhängiger, professioneller Anlaufstellen**

Einrichtung von Anlaufstellen zur Lösung von Personalkonflikten am Arbeitsplatz nach dem Vorbild des UKE Hamburg.

Hier besteht natürlich wieder die Gefahr, daß die Polizeien und deren übergeordnete Innenverwaltungen solche Institute verwässern - siehe Hamburger Polizeikommission.

Es kommt auch bei diesen Anlaufstellen maßgeblich darauf an, daß sie einen qualitativen Standard wahren, die den Kriterien des UKE Hamburg entsprechen oder übertreffen - auch hierzu siehe Anlage 1, § 2.1 bis § 2.3.4.

#### **Für den Verein:**

(Bianca Müller)

(Martin Herrnkind)

(Thomas Wüppesahl)