

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Niklas Schrader und Hakan Taş (LINKE)**

vom 15. September 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. September 2017)

zum Thema:

Mobbing in den Berliner Polizeibehörden

und **Antwort** vom 28. September 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 04. Okt. 2017)

Herrn Abgeordneten Niklas Schrader (LINKE) und Herrn Abgeordneten Hakan Taş (LINKE)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/12289
vom 15. September 2017
über
Mobbing in den Berliner Polizeibehörden

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie definieren die Berliner Polizeibehörden Mobbing im arbeitsrechtlichen Rahmen innerhalb ihrer Strukturen?

Zu 1.:

Mobbingfälle sind spezielle Konfliktfälle, die einer engen Definition unterliegen. Die Polizei Berlin bedient sich bei der Bestimmung des Begriffes Mobbing der allgemeingültigen Definition des Arbeitspsychologen Heinz Leymann:

„Unter Mobbing wird eine konfliktbehaftete Situation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“

Darüber hinaus finden die Vorschriften der §§ 1 und 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bei der Definition von Mobbingfällen innerhalb der Polizeibehörde Berücksichtigung.

2. Welche Maßnahmen werden in der Berliner Polizei ergriffen, um in Fällen von Mobbing am Arbeitsplatz einzuschreiten?

Zu 2.:

Die Polizei Berlin hat im Jahr 2002 eine Konfliktkommission eingerichtet, die unmittelbar der Behördenleitung unterstellt ist. Die Konfliktkommission arbeitet nach dem Grundsatz der Vermittlung. Sie ist keine Institution, um einseitige Belange durchzusetzen. Die vorgetragenen Konfliktfälle können unter aktiver Mitwirkung aller

Beteiligten durch Mediation oder vergleichbare Verfahren der Konfliktbeilegung gelöst werden.

Folgende Maßnahmen werden von dieser Dienststelle bei Fällen von Mobbing am Arbeitsplatz angeboten:

- Entgegennahme von Anliegen und Beschwerden,
- Beratung der Betroffenen,
- Unterstützung bei der Konfliktbewältigung und Erarbeitung von Lösungsangeboten,
- Mediation oder vergleichbare Verfahren der Konfliktbeilegung,
- Erstellung von Einschätzungen zum Konflikt und Entwicklung von Empfehlungen sowie
- Kontaktaufnahme zu externen Stellen.

Die Konfliktbeteiligten können zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens einen Angehörigen der Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauenvertreterin, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) oder eine andere Vertrauensperson hinzuziehen.

Die kontinuierliche Inanspruchnahme der Konfliktkommission als konfliktregulierende Instanz seit zehn Jahren zeigt, dass dieses besondere Angebot von den meisten Beschäftigten in der Polizei Berlin als vertrauenswürdige, ausgleichende und unabhängige Instanz wahrgenommen wird.

3. Welche präventiven Maßnahmen werden in der Berliner Polizei zum Schutz von Polizeibeamt*innen vor Mobbing am Arbeitsplatz ergriffen?

Zu 3.:

Die Polizei Berlin bietet Fortbildungsveranstaltungen zur Thematik "Konflikte und Konfliktverhalten" an, um Führungskräfte und Mitarbeitende zu sensibilisieren. Zudem werden Führungskräften spezielle Coaching- und Supervisionsangebote unterbreitet.

4. Welche Möglichkeiten stehen Betroffenen von Mobbing am Arbeitsplatz zur Verfügung um gegen Täter*innen vorzugehen?

Zu 4.:

Zum einen stehen den Betroffenen auch über die Konfliktkommission hinaus verschiedene Ansprechpartner in der Polizei Berlin zur Verfügung, zum anderen besteht die Möglichkeit, rechtlich (strafrechtlich, arbeitsrechtlich, verwaltungsrechtlich, zivilrechtlich) gegen Vorfälle von Mobbing vorzugehen. Darüber hinaus können Gewerkschaften und die Mobbing-Beratung-Berlin-Brandenburg Betroffene dabei unterstützen, gegen Täterinnen und Täter vorzugehen.

Über die Konfliktkommission hinaus bieten folgende Dienststellen Betroffenen Hilfsangebote innerhalb der Polizei Berlin an:

- Psychologischer Dienst,
- Ärztlicher Dienst,
- Sozialbetreuung,
- Verhaltenstrainer,
- Ansprechpartner der Berliner Polizei für interkulturelle Aufgaben,
- Polizeiseelsorger,
- Personalräte der Direktionen/Ämter,
- Frauenvertretungen der Direktionen/Ämter,

- Schwerbehindertenvertreter/innen der Direktionen/Ämter.

5. Wie viele Vorfälle von Mobbing am Arbeitsplatz in der Berliner Polizei wurden jeweils in den Jahren 2012-2017 registriert?
6. Gegen wie viele Polizeibeamt*innen wurden arbeitsrechtliche Maßnahmen aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz eingeleitet (bitte nach Geschlecht, Alter, Dienstgrad, Polizeibehörde, Direktion der Betroffenen bzw. der Täter*innen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen des jeweiligen Vorfalles aufschlüsseln)?
7. Gegen wie viele Polizeibeamt*innen wurden jeweils in den Jahren 2012-2017 strafrechtliche Maßnahmen aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz eingeleitet (bitte nach Geschlecht, Alter, Dienstgrad, Dienststelle der Betroffenen bzw. der Täter*innen und strafrechtlichen Maßnahmen des jeweiligen Vorfalles aufschlüsseln)?
8. Welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriffen die Dienstherren und Vorgesetzten in den obengenannten Vorfällen zum Schutz der Betroffenen vor Mobbing (bitte nach Geschlecht, Alter, Dienstgrad, Dienststelle der Betroffenen bzw. der Täter*innen und den arbeitsrechtlichen Maßnahmen des jeweiligen Vorfalles aufschlüsseln)?
9. Wie viele Betroffene von Mobbing am Arbeitsplatz mussten in den oben genannten Vorfällen gesundheitlich behandelt oder beurlaubt werden?
10. Wie viele Versetzungen von Polizeibeamt*innen erfolgten in den oben genannten Vorfällen aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz (bitte nach Geschlecht, Alter, Dienstgrad, Dienststelle der Betroffenen bzw. Täter*innen aufschlüsseln) und
 - a. bei welchen Vorfällen erfolgte die Versetzung des Betroffenen von Mobbing am Arbeitsplatz?
 - b. bei welchen Vorfällen erfolgte die Versetzung des/der Täter*in von Mobbing am Arbeitsplatz?
 - c. bei welchen Vorfällen wurden sowohl Täter*innen als auch Betroffene von Mobbing am Arbeitsplatz versetzt?

Zu 5. bis 10.:

In den Jahren 2012 bis 2017 wurden keine Mobbingfälle im Sinne der Definition (Frage 1) bei der Polizei Berlin dokumentiert.

11. Wie viele Suizidversuche und Suizide von Beschäftigten der Berliner Polizei gab es jeweils in den Jahren 2012-2017 und wie viele davon sind Betroffene oder Täter*innen in den oben genannten Vorfällen von Mobbing am Arbeitsplatz?

Zu 11.:

In den Jahren 2012 bis 2017 sind in folgendem Umfang Suizide bzw. Suizidversuche von Dienstkräften der Polizeibehörde bekannt geworden:

Jahr	Vollendeter Suizid	Suizidversuch
2012	6	0
2013	4	4
2014	5	0
2015	4	0
2016	0	0
2017	0	0

Quelle: Jährliche statistische Erfassung bei der Serviceeinheit Personal der Polizei Berlin

Des Weiteren wird auf die Antwort zu den Fragestellungen 5 bis 10 verwiesen.

12. Wie viele Polizeibeamt*innen wurden jeweils in den Jahren 2012-2017 in Folge von Mobbing am Arbeitsplatz verfröhrentet?

Zu 12.:

Ungeachtet dessen, dass in dem benannten Zeitraum keine Mobbingfälle im o.g. Sinne bekannt geworden sind, werden bei der Polizei Berlin auch keine diesbezüglichen Statistiken geführt.

Berlin, den 28. September 2017

In Vertretung

Christian Gaebler
Senatsverwaltung für Inneres und Sport