

Berliner Studie belegt Mobbing bei der Polizei:

„Es herrscht eisiges

Die Polizei, Dein Freund und Helfer? Das gilt in den eigenen Reihen offenbar nicht, wie eine Umfrage innerhalb der Berliner Polizei zeigt. Über sechs Prozent der Befragten gaben an, unter Mobbing zu leiden. Das liegt weit über dem Durchschnitt von ein bis 3,5 Prozent innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens. Weibliche und junge Polizisten sind die häufigsten Opfer. Wir sprachen mit dem Leiter der Studie, Dr. Klaus Mucha, über die Ergebnisse, mögliche Ursachen sowie sinnvolle Gegenmaßnahmen.

? Herr Dr. Mucha, Ihre Untersuchung über mobbende Polizisten in Berlin hat für reichlich Medienwirbel gesorgt. Was sind die wichtigsten Ergebnisse Ihrer Studie?

Dr. Klaus Mucha: *Ins Auge springt vor allem die Situation der Polizistinnen. Wir hatten zwar zuvor die These formuliert, dass mehr Frauen als Männer unter den Opfern sein würden, aber dass dies so deutlich der Fall ist, haben wir nicht erwartet. Insbesondere Frauen in Führungspositionen sind Opfer von Mobbing und müssen Sticheleien und böswillige Späße ertragen.*

Allerdings gibt es Mobbing auch unter den Männern der Polizeibehörde. Besonders die Altersgruppe der männlichen Polizisten zwischen 33 und 43 Jahren ist problematisch. Sie verhält sich gegenüber den jüngeren Kollegen oft unkollegial.

? Warum geht es bei der Polizei so rüde zu?

Mucha: *Die Polizei ist leider immer noch eine geschlossene Männerorganisation mit eigenen Ritualen und Gewohnheiten. Etwa 20 Prozent der 18 000 Berliner Polizisten sind weiblich. Sie werden von den Männern wohl immer noch als Konkurrenz beim beruflichen Aufstieg gesehen, zumal ihnen eine höhere soziale Kompetenz attestiert wird.*

Die Umfrage zeigt auch, dass Frauen bei der Polizei häufig Seiteneinsteigerinnen sind. Sie haben den Beruf also nicht von der Pike auf erlernt, sondern den Weg über Abitur und Studium gewählt und ihren Dienst bereits als Vorgesetzte angetreten. Sie sind qualifiziert, meist sehr motiviert, zeigen großes soziales Engagement und einen sehr kollegialen Umgang. Damit ist ihr Verhalten auf jeden Fall anders als das des Durchschnittspolizisten.

Außerdem gibt es im Rahmen der Entscheidungsspielräume bei Einsätzen und Ähnlichem natürlich Kumpaneien bei der Polizei. Auch Fehler werden zum Teil verschwiegen. Frauen sind mit solchen Dingen anscheinend oft korrekter. Das ist für die Männerwelt bedrohlich.

? Spielen auch strukturelle Mängel eine Rolle?

Mucha: *Arbeitsorganisation und -abläufe sind bei der Polizei sehr belastend. Das*

kann bei Polizisten, die nicht wissen, wie sie mit der psychischen Belastung umgehen können, oder nicht gelernt haben, Stress abzubauen oder sich zu entspannen, zu Mobbinghandlungen führen. Sie suchen sich Ventile für ihren Stress und nehmen vielleicht einen Kollegen ‚auf den Kieker‘, um sich den Alltag etwas ‚spaßiger‘ zu machen.

Die Wünsche hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation der Befragten zeigen, dass sie sich mehr Unterstützung von den Vorgesetzten wünschen, zum Beispiel in Form einer Einsatznachbereitung, insbesondere bei schwierigen Einsätzen, um die Geschehnisse besser verarbeiten zu können. Die Befragten gaben auch an, dass sie weniger Überstunden und Alarmdienste machen wollen und sich mehr Ruhepausen nach schweren Einsätzen wünschen.

? Ist die Berliner Polizei ein besonders negatives Beispiel?

Mucha: *Die Ergebnisse gelten nicht nur für Berlin. Sie treffen wohl auch auf andere Polizeibehörden zu, vor allem in Großstädten, wo viele Einsätze anstehen und der Druck groß ist.*

? Nach Ihrer Umfrage wünschen sich Polizisten mehr demokratische Prinzipien. Gibt es die im Polizeialltag nicht?

Mucha: *Ich glaube, da klaffen Wunsch und Wirklichkeit auseinander. Das kooperative*

Führungssystem ist ein Schlagwort, das alle auf den Lippen führen. Die Frage ist nur, ob es auch richtig umgesetzt wird oder ob es in der Praxis nicht doch nach Befehl und Gehorsam geht. Natürlich können Vorgesetzte über die Diensterteilung oder Begünstigungen bei der Beförderung einen erheblichen psychischen Druck auf die Polizisten ausüben. Und das scheint verbreitet zu sein.

Wenn zum Beispiel Vorgesetzte an einer Weiterbildung teilnehmen, hilft ihnen zurzeit niemand bei der Umsetzung von neuen Ideen und Führungskonzepten. Es fehlt so etwas wie eine Praxisberatung vor Ort oder ein Coaching, damit sich die Vorgesetzten Rat und Sachverstand holen können, wenn sie mit ihrer Gruppe ein Problem haben.

? Ihre Untersuchung zeigt auch, dass die Vorgesetzten sich offensichtlich nicht auf die Seite der Mobbingopfer stellen, um der Schikane ein Ende zu bereiten. Wie kommt das?

Mucha: *Eine Erklärung dafür ist, dass viele Vorgesetzte nicht geschult sind und nicht genau wissen, wie sie sich verhalten sollen. Manche denken wahrscheinlich auch, dass ihnen ein Leistungsträger wegnimmt, wenn sie einen Täter angreifen. Doch dies ist ein Trugschluss, denn die Opfer sind nicht die Schwachen und Schlechteren. Besonders offensichtlich ist das bei den*

Schweigen“

Frauen, denn sie sind oftmals gute, motivierte Leute. Doch offensichtlich passen die Frauen nicht in das Konzept der üblichen Gewohnheiten. Von daher bestehen bei den Vorgesetzten vielleicht auch Hemmungen, sich für Frauen einzusetzen, weil das am eigenen Image kratzen könnte.

? Wie könnte man Mobbing bei der Polizei verhindern?

Mucha: *Ich denke, Aufklärung ist der wichtigste Schritt. Man darf das Thema nicht verharmlosen. In der Umfrage gab es Platz für Anregungen, wie man Mobbing verhindern könnte. Die Befragten hatten eine Vielzahl von Ideen. Sie schlugen vor, auf der zwischenmenschlichen Ebene Egoismus abzubauen und Ehrlichkeit und Toleranz zu fördern. Sie wünschten sich offene Gespräche und einen ehrlichen Umgang. Auch vertrauensbildende Maßnahmen, ein besserer Informationsfluss und Transparenz in der Organisation wurden sowohl von den Mitarbeitern als auch von den Vorgesetzten als sinnvolle Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas vorgeschlagen. Der Bericht liefert deshalb viele konstruktive Anregungen.*

Ein Fortschritt wäre es schon, wenn die Mitarbeiter so etwas nicht nur in einem anonymen Fragebogen beschreiben, sondern offen darüber reden könnten, zum Beispiel im Rahmen einer Dienstbesprechung.

? Und wie hat die Polizei auf die Ergebnisse reagiert?

Mucha: *Es herrscht eisiges Schweigen. Und das, obwohl ich der Polizei vorher meine beratende Unterstützung zugesichert und den Bericht an alle wichtigen Stellen geschickt habe. Nach dem Projekt waren auch die Türen des Polizeipräsidiums für weitere Projekte der Fachhochschule erst einmal verschlossen.*

? Herr Dr. Mucha, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Carola Kleinschmidt, freie Journalistin in Hamburg.



Dr. Klaus Mucha ist stellvertretender Personalratsvorsitzender des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg von Berlin. Der Psychologe führte die Mobbingstudie als Lehrbeauftragter an der Berliner Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege im Rahmen eines Projektes mit Polizeibeamten im Studium durch.