

## Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

29.11.2006

### 1456.

#### **Schriftliche Anfrage von Gregor Bucher betreffend Psychoterror am Arbeitsplatz, Gerichtsurteil in Zusammenhang mit einer Stadtpolizistin**

Am 30. August 2006 reichte Gemeinderat Gregor Bucher (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2006/353 ein:

Im März 2006 äusserten sich anlässlich einer Ratssitzung ein paar Gemeinderatsmitglieder kurz über einen gerichtlich festgestellten Mobbing-Fall aus der Stadtverwaltung. Demnach wurde eine Polizistin nachweislich von einem Arbeitskollegen und von einem Vorgesetzten "gemobbt". Der Stadtrat selbst beurteilte bis zum Gerichtsurteil die beklagten Vorfälle nicht als Mobbing.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Stadtrat um Beantwortung folgender Fragen. Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

1. Teilt der Stadtrat heute die Ansicht des Gerichtes, dass bezüglich dieser Polizistin Mobbing betrieben wurde?
2. Falls der Stadtrat Frage 1 mit "nein" beantwortet: Wurde das Urteil angefochten?
3. Hat der Stadtrat aufgrund des Gerichtsurteils allgemeine Massnahmen ergriffen, welche Personen besser vor Mobbing schützen? Falls ja, wurden sie allen Mitarbeitenden bekannt gemacht? Falls nein, warum hat man darauf verzichtet?
4. Welche Möglichkeiten stehen Mitarbeitenden, Vorgesetzten und dem Stadtrat zur Verfügung, um Mobbing frühzeitig erkennen und dagegen intervenieren zu können?
5. Ist der Stadtrat bereit, bezüglich Mobbing eine "Null-Toleranz"-Direktive zu beschliessen, d. h. bei Verdachtsfällen in erster Linie die Betroffenen zu schützen und deren Integrität gegenüber möglicher Täterschaft zu schützen (was nicht bedeutet, dass Angeschuldigte vorverurteilt werden sollen)?
6. Ist der Stadtrat der Ansicht, dass bei Mobbing-Verdachtsfällen die Mitarbeiterschaft im Umfeld der betroffenen Person umgehend darüber informiert wird, inklusive vorsorglicher Solidarisierung mit dem "Opfer"?
7. Teilt der Stadtrat die Ansicht, dass bei ersten Anzeichen von Mobbing, der Sachverhalt gegenüber dem Umfeld bekannt gemacht werden muss, und so mit der frühzeitigen Benennung möglicher Verhaltensdefizite einer möglichen Täterschaft, weitere Mobbing-Angriffe zu erschweren, weil das Umfeld auf Vorkommnisse sensibilisiert wurde?
8. Ist der Stadtrat bereit, fortan die Mitarbeiterschaft im Umfeld des Opfers über den Mobbing-Fall vollumfänglich zu informieren, dies in Zusammenarbeit mit dem Opfer, mit dem Ziel der Rehabilitation des/der Geschädigten?
9. Ist der Stadtrat bereit, fortan bei Vorliegen eines Mobbings, die Täter umgehend zu entlassen (fristlos, allenfalls im Sinne einer Abwägung bezüglich Rechtsstreitigkeiten mit ordentlicher Kündigungsfrist, jedoch unter sofortiger Freistellung)?

Bezüglich aktuellem Fall:

10. Hat das Opfer (die Polizistin) auf der Grundlage des nun gegen den Stadtrat oder Vorgesetzte in der Stadtverwaltung mit Hinweis auf OR Art. 328 und ARG Art. 6 eine Klage eingereicht (beide Gesetzesgrundlagen umschreiben die Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit seiner Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen) oder wurde von ihr bei der damaligen Klage bereits mit diesen Gesetzesgrundlagen argumentiert?
11. Sind die zwei Täter weiterhin in der Stadtverwaltung tätig?
12. Falls Frage 11 mit "Ja" beantwortet wurde: Womit rechtfertigt der Stadtrat die Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeiter?
13. Falls Frage 11 mit "Ja" beantwortet wurde: Ist der Stadtrat bereit, diese Mitarbeitenden umgehend freizustellen und zu entlassen?

14. Falls Frage 11 mit "Nein" beantwortet wurde: Haben diese ehemaligen Mitarbeitenden von sich aus die Stelle gekündigt oder wurde ihnen gekündigt?
15. Falls eine Kündigung ausgesprochen wurde: Wie verfuhr der Stadtrat? Fristlose Kündigung oder mit Kündigungsfrist? Freistellung? Gab es finanzielle Abgeltungen an diese Mitarbeitenden, wie Abfindungen oder ähnliches und falls ja, wie viel je Mitarbeiter?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

**Zu den Fragen 1 und 2:** Mit Entscheid vom 8. Februar 2006 stellte das Zürcher Verwaltungsgericht im Verfahren zwischen einer ehemaligen Mitarbeiterin der Stadtpolizei und der Stadt Zürich betreffend Diskriminierung, Mobbing und personalrechtlichen Anordnungen unter anderem fest, dass die Persönlichkeit der betreffenden Mitarbeiterin durch Mobbing eines Mitarbeitenden verletzt wurde. Dieser Entscheid wurde vom Stadtrat anerkannt. Gegenüber dem fehlbaren Vorgesetzten wurde der Vorwurf des Mobbings bereits in der polizeiinternen Untersuchung erhärtet und später durch weitere Instanzen bestätigt.

**Zu den Fragen 3 und 4:** Zunächst ist anzumerken, dass der Begriff „Mobbing“ oftmals undifferenziert und unrichtig gebraucht wird, indem alle Arten von Spannungen, Rivalitäten, Machtstreitigkeiten, Kritik oder allgemeinen Konflikten am Arbeitsplatz als „Mobbing“ bezeichnet werden. Ein Grossteil derartiger Verhaltensweisen erweist sich bei genauerer Prüfung zwar als Konflikt, nicht aber als eigentliches Mobbing. Nichtsdestotrotz sind ernsthafte Konflikte am Arbeitsplatz stets unverzüglich anzugehen, damit eben gerade kein Mobbing daraus entstehen kann.

Ganz allgemein ist eine Kultur des offenen Dialogs die beste Voraussetzung, um die Tragweite von Konflikten zu erkennen und Mobbingansätze frühzeitig unterbinden zu können. Human Ressource Zürich führte zudem vor zwei Jahren spezielle Schulungen in Form von Workshops zum Thema durch, um Personalverantwortliche, Linienvorgesetzte und Stabsmitarbeiter in den Departementen für das Thema zu sensibilisieren und ihnen ein entsprechendes Bewusstsein und die nötige Sachkenntnis zu vermitteln. In der Führungsentwicklung wird die Thematik kontinuierlich behandelt. Bei der Stadtpolizei Zürich, wo sich der bedauerliche Fall ereignet hat, ist ferner in einer besonderen Dienstanweisung mit dem Titel „Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz“ explizit festgehalten, dass sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz nicht geduldet werden und die Mitarbeitenden ein Recht auf Schutz ihrer Persönlichkeit am Arbeitsplatz haben. In der genannten Dienstanweisung wird das konkret von den Mitarbeitenden verlangte Verhalten näher definiert. Ausserdem werden den Betroffenen mögliche Anlauf- und Kontaktstellen genannt, an die sie sich im Bedarfsfall wenden können und das weitere Vorgehen samt möglichen Sanktionen erläutert. Als kompetente Anlaufstellen zur Unterstützung in rechtlicher und psychologischer Hinsicht stehen der polizeiinterne Fachbereich Psychologie und Organisationsberatung sowie die Beauftragte für Gleichstellung zur Verfügung.

Neben den genannten Stellen können sich Mitarbeitende stets auch direkt an Vorgesetzte oder Personalverantwortliche wenden. Es besteht die Möglichkeit, Gruppen- oder Einzelcoachings einzusetzen. Bei Human Ressource Zürich steht eine weitere Personalberatungsstelle zur Verfügung. Schliesslich kann auch eine formelle Untersuchung anberaumt oder nötigenfalls die Beauftragte in Beschwerdesachen (Ombudsfrau) hinzugezogen werden. Betroffenen Mitarbeitenden steht damit ein umfassendes Angebot an Anlaufstellen und Hilfsmöglichkeiten zur Verfügung.

**Zu den Fragen 5 bis 9:** Die Haltung des Stadtrates ist klar und eindeutig: Mobbing darf keine Chance haben und nicht geduldet werden. Betroffene sind zu schützen, Mobbingvorwürfe umgehend abzuklären. Die in einem Fall konkret zu treffenden Massnahmen, also ob jemandem zum Beispiel vorsorglich ein anderes Tätigkeitsfeld oder ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden soll usw., hängen aber selbstredend stets von den Umständen und Abklärungsergebnissen im konkreten Einzelfall ab. Konflikte am Arbeitsplatz sind immer ernst zu nehmen, damit Mobbing gar nicht erst entstehen kann. Beim Vorliegen von Anzeichen für Mobbing haben Vorgesetzte einzugreifen und Mitarbeitende vor Diskriminierungen zu schützen. Im Einzelfall obliegt es dem verantwortlichen Vorgesetzten, wo nötig zu informieren,

Anweisungen zu geben oder Ermahnungen zu erteilen. Auch eine nachträgliche Information über Art, Form und Umfang solcher Vorfälle obliegt den Vorgesetzten.

Erscheinungsformen und Auswirkungen von Mobbing sind komplex und vielschichtig. Fixe Vorgehensregeln oder Sanktionen lassen sich deshalb nicht allgemeinverbindlich festlegen. Auch die Frage, ob eine umgehende Entlassung des Täters als richtige Lösung erscheint, ist stets in jedem Einzelfall sorgfältig zu prüfen.

**Zu Frage 10:** Die betroffene Mitarbeiterin hat bis heute keine Klage eingereicht. Der geltend gemachte Schutzanspruch in der dann zumal beim Kommando eingereichten Aufsichtsbeschwerde der Polizistin und der Rekurschrift gründete auf dem städtischen Personalrecht, welches das Arbeitsverhältnis für das städtische Personal regelt.

**Zu Frage 11:** Beide Mitarbeitenden sind nach wie vor bei der Stadtpolizei Zürich beschäftigt, arbeiten heute jedoch in anderen Funktionen.

**Zu den Fragen 12 bis 15:** Wie einleitend erwähnt, wurde der Vorwurf des Mobbings gegenüber dem fehlbaren Vorgesetzten bereits in der polizeiinternen Untersuchung erhärtet und später durch weitere Instanzen bestätigt. Als Folge des Ergebnisses der internen Untersuchung wurden personalrechtliche Sanktionen angeordnet. Insbesondere wurde der Betroffene nicht wie damals geplant befördert, sondern auf eine Regionalwache in eine tiefere Funktion versetzt und unter Beobachtung gestellt. Das Verhalten des anderen involvierten Mitarbeiters wurde aufgrund des internen Verfahrens zunächst als mangelhaftes arbeitsrechtliches Konfliktverhalten ohne personalrechtliche Folgen beurteilt. Gestützt auf den später ergangenen Entscheid des Zürcher Verwaltungsgerichts wurden schliesslich doch personalrechtliche Massnahmen in die Wege geleitet. Eine Entlassung steht aufgrund der verhältnismässig langen Zeit, die seit dem Vorfall verstrichen ist und in der sich der betreffende Mitarbeiter nichts zu Schulden kommen liess, aber nicht zur Diskussion.

Die betroffene Mitarbeiterin wurde zu ihrem Schutz und auf eigenen Wunsch bereits während der internen Untersuchung und Sachverhaltsermittlung versetzt und teilweise vom Dienst befreit. Man gewährte ihr von April bis Juni 2003 bezahlten Urlaub und bot ihr Betreuung und Unterstützung durch den damaligen Psychologischen Dienst der Stadtpolizei (heute: Fachbereich Psychologie und Organisationsberatung) an, was sie indes ablehnte. Kommando und Departementsvorsteherin haben sich dafür eingesetzt, dass die betroffene Mitarbeiterin in einem andern Umfeld mit ihren Hunden tätig sein könnte. Zur Aufarbeitung der Situation, insbesondere im Zusammenhang mit dem hängigen Verfahren gegen den verbliebenen involvierten Mitarbeiter, hat der Kommandant der Stadtpolizei schliesslich den psychologischen Dienst mit einer Konflikt- und Mediationsberatung beauftragt. Durch diese vom Kommando der Stadtpolizei angeordneten Massnahmen wurde die berufliche und dienstliche Diskriminierung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 lit. b des Gleichstellungsgesetzes (in Bezug auf die sexuelle Belästigung durch den einen Polizisten; im zweiten Fall wurden nach dem Entscheid des Verwaltungsgerichts wie ausgeführt personalrechtliche Massnahmen eingeleitet, die indes noch nicht abgeschlossen sind) vollumfänglich beseitigt, und der Verpflichtung aus dem städtischen Personalrecht (PR) nach Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmenden (Art. 68 PR und Art. 36 Abs. 1 PR) konnte vollumfänglich Rechnung getragen werden.

Vor dem Stadtrat  
der Stadtschreiber  
**Dr. André Kuy**