

Zürich

Angstkultur und Burn-outs

Polizeikorps unter Schock Innert kurzer Zeit haben sich zwei Stadtpolizisten in Winterthur das Leben genommen. Mehrere Quellen berichten von einem schlechten Betriebsklima. Im Zentrum der Kritik steht die Führung.

Lisa Aeschlimann

Am vorletzten Freitag hat sich ein langjähriger Polizist der Stadtpolizei Winterthur auf dem Posten das Leben genommen. Es ist der zweite Suizid innert kurzer Zeit. Im letzten Juli hatte sich ein langjähriger Korpsangehöriger auf einer Wanderung das Leben genommen. Beide Kollegen hatten auf derselben Abteilung in einem kleinen Team gearbeitet. Der «Blick» berichtete zuerst über den Vorfall.

Die beiden Suizide werden nun untersucht – einerseits durch die Zürcher Staatsanwaltschaft, andererseits hat die zuständige Stadträtin, Sicherheitsvorsteherin Katrin Cometta (GLP), eine Administrativuntersuchung angekündigt. Dies bestätigt sie dieser Zeitung auf Anfrage. Die konkreten Ursachen der Suizide sind unklar. Die Staatsanwaltschaft teilt mit, dass es derzeit keine Hinweise auf strafrechtlich relevante Dritteinwirkung gebe, die zum Tod des Mannes geführt haben könnten.

Umteilung nach Beschwerde über Arbeitsbedingungen

Klar ist hingegen, dass im Korps und in dessen Umfeld massive Kritik an der internen Kultur der Stapo kursiert. Im Gespräch mit vier voneinander unabhängigen Quellen und gestützt auf verschiedene Dokumente zeigt sich, dass sich diese Kritik auf drei Themen konzentriert: Kommunikation, Klima und Führung.

Die Quellen bleiben anonym, weil sie dem Amtsgeheimnis unterstehen oder nicht autorisiert sind, über Interna zu sprechen.

Die beiden langjährigen Stadtpolizisten S. und M. arbeiten im selben Team, sie kennen sich gut. Sie eint, dass beide eine belastete Beziehung zu ihrem direkten Vorgesetzten haben. Für S. verschlimmert sich die Situation im Frühjahr 2021, als es zu einer kurzfristigen räumlichen Verlegung des Teams kommt – gemäss einer Quelle in einer «Nacht-und-Nebel-Aktion».

Das Team arbeitet fortan in einem Not-Kommandoposten abseits des Hauptsitzes in einem



Der Posten der Stadtpolizei Winterthur am Obertor mit Trauerflor, nachdem sich letzte Woche ein weiterer Polizist das Leben genommen hat. Foto: Madeleine Schoder

«Die letzten Tage habe ich beim Korps verbracht. Trauer und Betroffenheit sind gross.»

Katrin Cometta
Polizeivorsteherin
Stadt Winterthur

Untergeschoss, ohne direktes Tageslicht.

Die räumliche Umplatzierung ist temporär, und es gibt einen Grund dafür: Die Stadtpolizei Winterthur wird nach jahrelanger Bauzeit Ende Mai 2022 in ein neues Gebäude ziehen. Im Vor-



feld des Umzugs kam es zu Raumproblemen – auch wegen Corona.

Laut mehreren Quellen beschwert sich S. über die Arbeitsbedingungen im neuen Büro, indem er ein Schreiben an die Tür hängt, in dem er die Zustände kritisiert.

Dies führt zu weiteren Spannungen mit dem Vorgesetzten.

Im April 2021 wird S. krankgeschrieben. Mitte Juni – S. ist immer noch krankgeschrieben – wird kommuniziert, dass S. per 1. Juli neue Aufgaben bekomme. Eine Folge davon: Er wird viel enger als bis anhin mit seinem Vorgesetzten zusammenarbeiten. Die Umteilung bezeichnen drei Quellen als «unverständlich». S. habe sich viele Jahre mit den ihm anvertrauten Aufgaben befasst, sich ein Netzwerk aufgebaut, er sei im Korps und bei den Winterthurerinnen und Winterthürern geschätzt gewesen.

Kurz darauf nimmt sich S. auf einer Wanderung das Leben. Seine Frau hat ihn zuvor als vermisst gemeldet. Er wurde 60 Jah-

re alt. Fast 40 Jahre davon hat er bei der Stadtpolizei Winterthur gearbeitet. Das offizielle Todesdatum wird auf den 12. Juli festgesetzt.

Die Gründe für die Umteilung bleiben unklar. Die Stadtpolizei verweist auf Anfrage an das Departement für Sicherheit und Umwelt. Dessen Chefin Katrin Cometta schreibt auf Anfrage zu den beiden Suizid-Vorfällen: «Der erste wie auch dieser Suizid eines langjährigen Mitarbeiters schockieren das Korps und mich zutiefst. Die letzten Tage habe ich beim Korps verbracht. Die Trauer und die Betroffenheit sind gross.» Als Stadträtin und Vorsteherin des Departements Sicherheit und Umwelt stelle sie aufgrund der Vorfälle beim

Stadtrat einen Antrag auf eine umfassende Administrativuntersuchung. Weitere Fragen könne sie aufgrund des Persönlichkeitsschutzes für die betreffenden Mitarbeitenden, der laufenden Untersuchung und der geplanten Administrativuntersuchung nicht beantworten.

Nach dem ersten Suizid im Juli 2021 ist das Korps fassungslos. Ein Polizist bricht an der Beerdigung zusammen und muss gestützt werden.

Was die Stadtpolizei nach dem Tod von S. unternimmt, ist unklar. Fragen dazu bleiben unbeantwortet. Klar ist: Die Stimmung im betroffenen Team wird nicht besser. Im Herbst 2021 fordern

Fortsetzung auf Seite 21

«Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht»

Suizidprävention Romana Feldmann zeigt auf, wie man vorgehen muss, damit Probleme am Arbeitsplatz nicht eskalieren.

Romana Feldmann ist Psychologin und bei der Suizidprävention des Kantons Zürich Referentin für Fortbildungen zum Thema «Umgang mit Krisen und Suizidalität in Betrieben». Sie äussert sich im Folgenden nicht zur Stadtpolizei Winterthur. Es geht darum, wie verhindert werden kann, dass das Arbeitsklima krank macht.

Annahme: In einem Team von etwa einem Dutzend Personen ist die Stimmung so schlecht, dass es zu Burn-outs kommt. Wer muss jetzt reagieren?

Grundsätzlich gilt: Die Arbeitnehmenden müssen die vereinbarte Leistung erbringen, der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass die Arbeitsbedingungen stimmen. Dazu gehört auch, dass die

Mitarbeitenden durch die Arbeit keinen Schaden nehmen. Bei diesem Beispiel ist zunächst die Teamleitung zuständig. Sie muss aktiv werden, wenn die Spannungen mit der Arbeit zu tun haben.

Wenn nun aber genau die Teamleitung das Problem ist?

Dann sollte man sich an die übergeordnete Stelle wenden. Da macht es nun einen Unterschied, ob es sich um ein grosses oder ein kleines Unternehmen handelt. In grösseren Unternehmen kommt meist die Personalabteilung ins Spiel. Manchmal gibt es dort gar Ombuds- oder Mediationsstellen. In jedem Fall aber ist es so, dass der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht hat. Das heisst, wenn Angestellte dort Unterstützung su-

chen, sind sie keine Bittsteller. Sie fordern ein, was ihnen zusteht.

Und diese «übergeordnete Stelle» geht zur Teamleitung und plaudert dann alles aus.

Das darf sie nicht. Die Personalverantwortlichen unterstehen der Schweigepflicht. Die Person, die sich des Falls annimmt, schafft es im Idealfall, die Probleme mit der Teamleitung anzusprechen und Verbesserungsschritte zu vereinbaren. Gut ist es, wenn man die Probleme offen auf den Tisch legen und auch sagen kann, wer womit Schwierigkeiten hat. Aber die hilfesuchende Person muss damit einverstanden sein. Was sich auch bewährt, sind moderierte Gespräche und Workshops, an denen das ganze Team teilnimmt.

Und wenn es nicht funktioniert? Dann müssen andere Lösungen gesucht werden, wobei auch hier in erster Linie die Vorgesetzten in der Pflicht sind. Natürlich wird man auch versuchen, mit der Teamleitung, die nicht mehr zurechtkommt, Strategien zu entwickeln, die ihr helfen, besser mit der Situation umzugehen.

Was kann das sein?

Zum Beispiel, wie er oder sie besser führen kann. Oder Weiterbildungen.

Welche Rolle spielen die anderen Teammitglieder?

Das Team ist sehr wichtig. Vor allem, damit es gar nie zu so einer vergifteten Atmosphäre kommt, dass Menschen krank werden. Es

geht ja eben darum, eine so offene Kultur zu schaffen, dass alle sich getrauen, zu sagen, wenn es ihnen schlecht geht oder wenn sie Hilfe brauchen. Manchmal sind es kleine Dinge, die schon entlasten. Dass jemand eine Schicht übernimmt etwa.

Wie soll ich reagieren, wenn es einem Kollegen oder einer Kollegin sichtlich schlecht geht, er oder sie aber nicht darüber spricht? Trotzdem ansprechen?

Ja, unbedingt direkt ansprechen. Am besten, indem man «Ich-Botschaften» aussendet. Zum Beispiel: Ich habe das Gefühl, dass es dir nicht gut geht. Gibt es etwas, was ich für dich tun kann? Wer Gesprächstipps sucht, findet die unter wie-geht-es-dir.ch.

Kann ich damit wirklich etwas verbessern?

Vielleicht kann man auf diese Weise jemanden wachrütteln. Womöglich realisiert die angesprochene Person durch diese Spiegelung von aussen erst richtig, dass es so nicht weitergeht. Man darf dabei aber nicht die Erwartung haben, dass sich tiefer wurzelnde Probleme so lösen lassen. Das hilft vielleicht beim Aushalten einer belastenden Situation. In solchen Fällen aber braucht es Veränderungen, und das braucht Zeit – sei es für Veränderungen bei der Person oder aber für strukturelle Anpassungen, die in der Regel von oben erfolgen.

Helene Arnet

