

Stalking am Arbeitsplatz

Ein Leitfaden für den betrieblichen Kontext



Diese Broschüre wurde von der Arbeitsgruppe „Stalking am Arbeitsplatz“ des AK Stalking Hamburg erstellt:

Julia Dobberstein
(Soziologin BA, Sozialarbeiterin MA),
Kristina Lühr
(Diplom-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin),
Cornelia Tietze
(Diplom-Pädagogin, Diplom-Kriminologin)

Herausgeber:
Opferhilfe Hamburg e. V.
Paul-Neumann-Platz 2 - 4 | 22765 Hamburg

Alle Rechte liegen bei den Autorinnen.

3. Auflage
Hamburg, 2017

Gestaltung: platzfuenf.de
Foto: © Viktor Mildenerger_pixelio.de

Stalking am Arbeitsplatz – Ein Leitfaden für den betrieblichen Kontext

4 Vorwort

5 Teil 1 Was ist Stalking?

5 Erscheinungsformen im betrieblichen Alltag

8 Definition

10 Beziehungsformen, Motive und mögliche Folgen für die Betroffenen

11 Auswirkungen am Arbeitsplatz

12 Unterscheidung Mobbing und Stalking

13 Teil 2 Stalking – ein Thema für Arbeitgeber

13 Welche präventiven Vorkehrungen können Sie treffen?

14 Wie unterstützen Sie betroffene Mitarbeiter am besten? Gespräch mit den Betroffenen

Welches Verhalten hat sich für die Betroffenen bewährt?

19 Empfehlungen zum Umgang mit stalkenden Personen

Mögliches Vorgehen bei betriebsinternen Personen

Mögliches Vorgehen bei betriebsfremden Personen

25 Weitere Aspekte im Kontext von Stalking

27 Teil 3 Überregionale Hilfsangebote

28 Anhang

§ 238 StGB (Nachstellung)

Gewaltschutzgesetz

Literaturverweise

33 Danksagung

Vorwort

Wieso ist Stalking für Sie als Arbeitgeber* ein wichtiges Thema?

Stalking betrifft eine große Gruppe der Bevölkerung direkt oder indirekt. Am Arbeitsplatz spielt das Thema auf vielerlei Ebenen eine Rolle: Der Arbeitsplatz kann Ort der Stalkinghandlungen sein oder die Person, von der das Stalking ausgeht, und das Opfer sind Mitarbeiter Ihres Unternehmens. Aber selbst, wenn sich die Stalkinghandlungen auf das rein private Umfeld Ihrer Mitarbeiter beschränken, haben die mit Stalking verbundenen psychischen Belastungen oft auch Auswirkungen am Arbeitsplatz. Die Betroffenen erfahren häufig über eine lange Zeit Nachstellungen und Verfolgungen, bis sie sich Hilfe von außen suchen. Als Arbeitgeber können Sie dies abkürzen, indem Sie die betroffenen Mitarbeiter frühzeitig unterstützen. So reduzieren Sie auch das Risiko, dass sich die Stalkingsituation nachteilig auf den beruflichen Alltag auswirkt.

Mit Hilfe der vorliegenden Broschüre möchten wir Sie zunächst allgemein über Stalking informieren und für die Thematik sensibilisieren. Anschließend möchten wir Ihnen konkrete Empfehlungen für den Fall, dass einer Ihrer Mitarbeiter von Stalking betroffen ist, an die Hand geben.

* Zur leichteren Lesbarkeit wurde auf die Nennung beider Geschlechter dort verzichtet, wo eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich war. Es wird darauf hingewiesen, dass die verwendeten männlichen Begriffe die weiblichen mit einschließen.

TEIL 1: WAS IST STALKING?

Erscheinungsformen im betrieblichen Alltag

Die Stalkinghandlungen bzw. ihre Folgen am Arbeitsplatz können ganz unterschiedlich aussehen. Einige Beispiele sollen dieses verdeutlichen:

Fall 1: Frau Iwanowa hat sich vor einigen Monaten von ihrem Partner getrennt, da sie sich in der Beziehung zunehmend eingeeengt und kontrolliert fühlte. Seitdem ruft er sie täglich mehrfach bei der Arbeit an und schickt ihr E-Mails. Nach der Arbeit steht er häufig an ihrem Auto und wartet auf sie. Aufgrund dessen meidet Frau Iwanowa das Autofahren und ist zwangsweise auf den öffentlichen Nahverkehr umgestiegen. Dabei lässt sie sich stets von Kollegen begleiten, alleine hätte sie zu große Angst. Zudem sucht der Ex-Partner aktiv den Kontakt zu ihren Arbeitskollegen, fragt diese aus oder versucht, vom Pförtner Auskunft über Ankunfts- und Abfahrtszeiten von Frau Iwanowa zu erfahren. Seitdem ist Frau Iwanowa bei der Arbeit unkonzentriert, nervös und häufiger als sonst krankgeschrieben. Sie ist mittlerweile so belastet, dass ihr ein Arbeitsplatzwechsel als einziger Ausweg erscheint.

Fall 2: Herr Schneider und sein Arbeitskollege Herr Stein waren ein Jahr lang liiert, die Beziehung zerbrach. Herr Stein ist mit dem Ende der Beziehung nicht einverstanden und reagiert gekränkt. Er verleumdet Herrn Schneider vor den Kollegen und gibt zahlreiche private Details preis. Zudem schickt er ihm immer wieder Warensendungen zur Arbeit, die er in seinem Namen bestellt hat. Eines Tages findet Herr Schneider nach der Arbeit die Reifen seines Autos zerstoßen vor. Er zieht sich immer mehr von seinen Kollegen zurück, fühlt

sich überfordert und hat große Angst um seine Sicherheit. Schließlich hält er es nicht mehr aus und kündigt seine Arbeitsstelle.

Fall 3: Frau Ebel und ihr Teamleiter hatten für einige Wochen eine kurze Affäre miteinander. Da beide jedoch verheiratet sind, beendet Frau Ebel diese schließlich. Ihr Teamleiter akzeptiert dies nicht. Er schreibt ihr mehrere „Liebesbriefe“, deren Inhalt zwischen Liebesbekundungen und Beschimpfungen wechselt. Zudem schreibt er ihr SMS und E-Mails mit obszönen Inhalten sowie Drohungen, dass er alles ihrem Ehemann erzählen würde. Frau Ebel ist am Ende ihrer Kräfte, da sie zunehmende Angst um ihren Arbeitsplatz hat und nicht weiß, wem sie sich anvertrauen kann.

Fall 4: Herr Kretschmar traf vor ein paar Monaten zufällig eine alte Klassenkameradin beim Einkaufen. Zu Schulzeiten hatten sie nicht viel Kontakt und auch beim jetzigen Treffen sprachen sie nur kurz miteinander. Kurze Zeit später erhält Herr Kretschmar mehrfach täglich Anrufe, bei denen jedoch sofort wieder aufgehört wird. Auch an seinem Arbeitsplatz gehen ähnliche Anrufe ein. An manchen Tagen findet er eine Rose oder Liebesbriefe an seiner Windschutzscheibe. Zufällig sieht er beim Verlassen der Arbeitsstelle immer wieder die ehemalige Klassenkameradin. Die Anrufe und Geschenke nehmen immer mehr zu und Herr Kretschmar bekommt vermehrt das Gefühl, bedrängt zu werden. Er kann sich bei der Arbeit kaum noch konzentrieren und es schleichen sich Fehler ein. Herr Kretschmar befürchtet zunehmend, seiner Arbeit nicht mehr gerecht zu werden. Er wurde auch bereits von mehreren Kollegen darauf angesprochen, da diese seine Fehler korrigieren mussten.

Fall 5: Frau Weber war fünf Jahre verheiratet. In dieser Zeit kam es immer wieder zu Gewaltausbrüchen seitens ihres Ehemannes, bei denen auch die Polizei einschreiten musste. Nach mehreren vergeblichen Versuchen hat sich Frau Weber vor vier Monaten nun endgültig von ihrem Ehemann getrennt. Dieser akzeptiert die Trennung jedoch nicht und stellt ihr seitdem täglich nach. Bis zu 50 Mal am Tag klingelt ihr Handy, hinzu kommen SMS und E-Mails. Verlässt Frau Weber am Morgen das Haus, um zur Arbeit zu gehen, steht er bereits auf dem Gehweg und wartet auf sie. Den gesamten Weg zur Arbeit verfolgt er sie und spricht sie immer wieder an. Auch zum Feierabend wartet er auf dem Gelände des Arbeitgebers. Da dies bereits mehreren Mitarbeitern der Firma aufgefallen ist, bot ein hilfsbereiter Kollege Frau Weber an, sie auf dem Heimweg zu begleiten. Am Eingangstor wurde dieser dann jedoch von dem Noch-Ehemann angegriffen und verletzt.

Definition

Das Phänomen Stalking leitet sich von dem englischen Verb „to stalk“ ab, das übersetzt so viel wie „sich heranpirschen“ oder „sich anschleichen“ bedeutet.

Stalking bezeichnet wiederholtes und beharrliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher Gewalt. Stalking kann jedem Menschen widerfahren. Betroffenen sind Menschen jeden Alters, jeden Berufs und Einkommens, jeder Religion und Nationalität. Frauen sowie Männer können mit Stalking konfrontiert werden, wobei Frauen in überdurchschnittlichem Maße betroffen sind.

Die stalkenden Personen agieren dabei in vielfältiger und kaum vorhersehbarer Weise. Beispiele dafür können folgende Handlungen sein:

- Ständige unerwünschte Kontaktaufnahmen, z. B. durch wiederholte Telefonanrufe und SMS zu allen Tages- und Nachtzeiten, E-Mails oder Briefe
- Zuschicken von Geschenken, Blumen, Liebesbriefen
- Verleumdung und Rufschädigungen, z. B. durch falsche Anschuldigungen gegenüber Dritten
- Andauerndes Auflauern und Belauern, z. B. vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, beim Sport oder dem Supermarkt
- Verfolgen zu Fuß oder mit dem Fahrzeug
- Stehlen und/oder Lesen der Post der geschädigten Person
- Ausfragen von Nachbarn, Bekannten oder Arbeitskollegen
- Inserate auf einschlägigen Homepages mit Daten der Betroffenen
- Veröffentlichung manipulierter Fotos oder Aufnahmen der Betroffenen

- Annehmen fremder Identitäten, um Vertrauen sowie persönliche Daten zu gewinnen
- Identitätsdiebstahl und „Social-Phishing“ (Sammeln und anschließender Missbrauch von persönlichen Daten)
- Kostenpflichtige Bestellung von Waren im Namen der geschädigten Person
- Einbruch in die Wohnung des Opfers
- Beschädigung von Eigentum, z. B. Manipulation an Fahrzeugen
- Bedrohungen, Nötigungen, Beschimpfungen
- Körperverletzungen, im Extremfall bis hin zu Tötungsdelikten

Ziel der stalkenden Personen ist es, auf sich aufmerksam zu machen und Kontakt zu der betroffenen Person zu halten oder herzustellen.

Seit 2007 stellt Nachstellung (= Stalking) einen Straftatbestand dar (§ 238 StGB). Damit kann das unerwünschte Verhalten der stalkenden Personen bei der Polizei angezeigt und strafrechtlich verfolgt werden. Es handelt sich beim Stalking nicht um eine klar abzugrenzende Einzeltat, es setzt sich vielmehr aus einer Reihe von Tathandlungen über einen längeren Zeitraum zusammen, die aus strafbaren Handlungen wie übler Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung, Körperverletzung sowie Nachstellung bestehen können. Tathandlungen wie das Mobbing ähneln zwar dem Stalking, zählen aber nicht dazu.

Beziehungsformen, Motive und mögliche Folgen für die Betroffenen

In 75 % der Fälle kennt das Opfer die stalkende Person. Die größte Gruppe der Stalker bilden ehemalige Beziehungspartner, aber auch Freunde, Arbeitskollegen, Familienmitglieder oder flüchtige Bekannte können zu Tätern werden. In seltenen Fällen kann die stalkende Person dem Opfer auch völlig unbekannt sein. Rund 85 % der stalkenden Personen sind Männer, 87 % der Opfer sind Frauen. Beim Stalking handelt es sich um ein verbreitetes Phänomen: Mehr als jede 10. Person ist im Laufe ihres Lebens von Stalking betroffen.¹

Die Motive für Stalking sind sehr unterschiedlich, es kann sich beispielsweise um den Wunsch nach Kontrolle und Macht, nach einer Beziehung, nach Rache, oder selten um wahnhaftige Verkennung der Realität handeln. Die stalkenden Personen legen in der Regel ein beharrliches Verhalten an den Tag, das verstärkt wird, wenn die Betroffenen unregelmäßig die Kontaktversuche erwidern. Durch dieses unregelmäßige Einlassen auf Kontakt wird das Verhalten des Täters gefestigt und aufrechterhalten, es kommt zu einem sogenannten Verstärkungslernen. Weisen die Betroffenen hingegen jegliche Kontaktversuche seitens der stalkenden Person konsequent ab, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das unerwünschte Verhalten nachlässt bzw. aufhört.

Man sollte Bedrohungen durch den Täter immer ernst nehmen, da bei bestimmten Personen (insbesondere früheren Intimpartnern) eine hohe Gewaltbereitschaft bestehen kann.

Die Betroffenen erleben die Stalking-Handlungen unterschiedlich. Die Folgen sind jedoch häufig massive psychische

Verletzungen sowie körperliche Beschwerden. Die Betroffenen nehmen sich häufig als kontrolliert und beobachtet, ausgeliefert und hilflos wahr. Mit dem Erleben der Stalking-Handlungen geht häufig der Verlust des Gefühls von Sicherheit einher, die Folge können sozialer Rückzug bis hin zur sozialen Isolation sowie ein eingeschränkter Bewegungsradius sein. Im Kontakt mit anderen Menschen können die Betroffenen gehemmt sein, da sie niemandem mehr vertrauen und äußerste Vorsicht an den Tag legen. Ebenso können die Betroffenen in der Folge unter Depressionen, Schlafstörungen, Magenbeschwerden, Kopfschmerzen, Konzentrationsstörungen, Schreckhaftigkeit, Gereiztheit und Ängsten leiden.

Auswirkungen am Arbeitsplatz

Die geschilderten sozialen und gesundheitlichen Folgen des Stalkings für die Betroffenen können auch am Arbeitsplatz zu einer Vielzahl an Beeinträchtigungen führen. Durch die häufig eingeschränkte Leistungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter entstehen ggf. Kosten und Mehraufwand für das Unternehmen. Die Betroffenen können ihre Arbeit nicht in der gewohnten Qualität und Quantität leisten, Konzentrationsstörungen führen zu einer erhöhten Fehlerquote, unter Umständen ist die Kommunikationsfähigkeit mit Kollegen oder Kunden eingeschränkt.

Die psychischen und physischen Belastungen des Stalkings können ferner zu einer Erhöhung der Fehlzeiten führen. Eine deutsche Studie zum Thema Stalking ergab, dass knapp ein Fünftel (18 %) der Betroffenen zeitweise aufgrund der Auswirkungen des Stalkings krankgeschrieben war.² Das Unternehmen muss in dieser Zeit auf die Erfahrungen, Kenntnisse und Leistungen von bewährten Mitarbeitern verzichten, dadurch kann es für andere Kollegen zu Mehrbelastungen kommen.

Neben den Gesundheitsbeeinträchtigungen und einer möglicherweise zeitweilig geringeren Leistungsfähigkeit betroffener Personen kann Stalking auch zu einer erhöhten Fluktuation von Mitarbeitenden führen. Etwa jedes zehnte Opfer wechselt die Arbeitsstelle, um den Nachstellungen zu entgehen.³ Arbeiten die stalkende und die betroffene Person im selben Betrieb, wird das Betriebsklima oft nachhaltig gestört und die Folgen für das Unternehmen können gravierend sein.

Unterscheidung Mobbing und Stalking

Beim **Mobbing** handelt es sich um ein Verhalten, welches die Ausgrenzung und Vertreibung einer Person von einem Arbeitsplatz zum Ziel hat. Mobbing findet innerhalb eines Betriebes statt und wird durch andere Arbeitnehmer oder Vorgesetzte ausgeführt. Typische Verhaltensweisen stellen z. B. die systematische Benachteiligung einer Person, das Vorhalten von Informationen oder die soziale Distanzierung von der betroffenen Person dar.

Stalking dagegen bezeichnet ein Verhalten, welches die (Wieder-)Aufnahme einer Beziehung bzw. die Herstellung eines Kontaktes zum Ziel hat und welches trotz der Ablehnung des Opfers fortgesetzt wird. Die stalkende Person versucht, in den individuellen Bereich des Opfers einzudringen.

TEIL 2: STALKING – EIN THEMA FÜR ARBEITGEBER

Als Arbeitgeber sind Sie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich und haben eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Arbeitnehmern. Dieses umfasst auch die Beseitigung von krankheitsfördernden Umständen und beinhaltet, dass Sie Ihren Mitarbeitern Hilfestellungen anbieten sollten, wenn sie im Arbeitskontext von Stalking betroffen sind. Wenn Sie Ihren von Stalking betroffenen Mitarbeiter unterstützen, erhalten Sie seine Arbeitskraft auch im Firmeninteresse. Mit Ihrer deutlichen Positionierung setzen Sie darüber hinaus ein positives Zeichen für das Arbeitsklima in Ihrem Betrieb und machen gleichzeitig deutlich, dass Sie Übergriffe und Gewalt am Arbeitsplatz nicht dulden. Dies kommt auch Ihren anderen Mitarbeitern zugute, fördert deren Motivation und Verbundenheit mit Ihrem Unternehmen und wird sich somit letztlich für Ihren Betrieb auszahlen.

Welche präventiven Vorkehrungen können Sie treffen?

Um im Bedarfsfall schnell und sicher als Arbeitgeber handeln zu können, ist es sinnvoll, mögliche Meldewege, Ansprechpartner, hilfreiche Strukturen und Verhaltensanweisungen bekannt und transparent zu machen. Hierfür kann beispielsweise eine firmeninterne Handlungsanweisung zum Umgang mit Fällen von Stalking dienlich sein, in welcher Informationswege, mögliche Maßnahmen auf der Verhaltensebene und rechtliche Aspekte enthalten sind. Diese Anweisung kann sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte Handlungssicherheit herstellen. Zudem sollten betroffene Personen ermutigt werden, Vorfälle zu melden (ethische Richtlinie/Policy).

Die Bekanntheit der zuständigen Ansprechpartner für Datenschutz und Sicherheitsmanagement im Fall von Stalking kann ein effektives und schnelles Handeln erleichtern, z. B. hinsichtlich der Dokumentation und Sicherung von Beweismitteln.

Informationsveranstaltungen sowie –material zum Thema Stalking können zur Sensibilisierung der Mitarbeiter und Führungskräfte bezüglich des frühzeitigen Erkennens von Problemlagen beitragen und die Bereitschaft zur Unterstützung der von Stalking betroffenen Personen erhöhen (Sensibilisierungsmaßnahme/Awareness-Training).

Wenn Sie ein Konzept für Gefährdungslagen haben, prüfen Sie die Zuständigkeit und leiten Sie die notwendigen Maßnahmen in Hinblick auf die Sicherheit der betroffenen Person ein. Ziehen Sie weitere Stellen, wie Polizei und Hilfsorganisationen, hinzu.

Wie unterstützen Sie betroffene Mitarbeiter am besten?

Nach § 12 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Mitarbeiter präventiv sowie im konkret auftretenden Fall vor Belästigungen und Benachteiligungen zu schützen. Hat er Kenntnis von einer Belästigung oder Benachteiligung, muss der Arbeitgeber dem nachgehen und die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ergreifen. Hierfür ist es dienlich, zunächst das Gespräch mit den Betroffenen zu suchen.

Gespräch mit den Betroffenen

- Führen Sie ein Gespräch unter vier Augen mit der betroffenen Person und sichern Sie ihr Vertraulichkeit zu. Wenn es die betroffene Person wünscht, ziehen Sie, wenn vorhanden, den Gleichstellungsbeauftragten, einen Vertreter des Betriebsrates/des Personalrates und/oder eine Vertrauensperson des Betroffenen hinzu.
- Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung an, auch für den Fall, dass sie erst zu einem späteren Zeitpunkt über die Geschehnisse sprechen möchte.
- Geben Sie der betroffenen Person Raum für ihre Erzählung und beginnen Sie das Gespräch mit allgemein gehaltenen und offenen Fragen. Üben Sie keine Kritik am eventuell nachlassenden Arbeitsverhalten. Fragen Sie z. B., ob es für die betroffene Person jemanden gibt, der ihr Angst macht oder der Druck auf sie ausübt.
- Nehmen Sie Vorsichtsmaßnahmen, die die betroffene Person für sinnvoll hält, ernst.
- Setzen Sie die betroffene Person über Ihre betrieblichen Möglichkeiten der Unterstützung in Kenntnis (s. u.).
- Informieren Sie die betroffene Person vorab in jedem Fall über die treffenden Maßnahmen gegenüber der stalkenden Person.
- Bieten Sie der betroffenen Person Hilfestellungen an und informieren Sie auf Wunsch über Hilfsangebote in Hamburg (siehe Teil 3).

- Die von Stalking betroffene Person sollte aktiv in Entscheidungen bezüglich des Umgangs mit der Nachstellung einbezogen werden, um dem Verlust von Sicherheitsempfinden und Kontrollerleben entgegen zu wirken. Die Verantwortung, im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe, soll bei der betroffenen Person belassen werden. Dazu gehört beispielsweise die Abstimmung bezüglich der Einleitung rechtlicher Schritte (z. B. Erstattung einer Anzeige).

Welches Verhalten hat sich für die Betroffenen bewährt?

Die Erfahrungen im Umgang mit Stalking zeigen, dass die folgenden Maßnahmen die Chance erhöhen, das Stalking zu beenden.

- Oberste Regel ist die deutliche **Grenzsetzung** gegenüber der stalkenden Person. Der stalkenden Person sollte einmal, am besten schriftlich oder unter Zeugen, mitgeteilt werden, dass der Betroffene keinen Kontakt mehr will. Es soll sich auf kein „letztes klärendes Gespräch“ eingelassen werden. Dies ist vor allem deshalb wichtig, damit der stalkenden Person nicht suggeriert wird, dass seine Hartnäckigkeit bei den Betroffenen zum Erfolg, sprich Kontakt, führt.
- In der Folge ist es wichtig, jede weitere Kontaktaufnahme zur stalkenden Person zu vermeiden (**Abstinenz**). Dieses beinhaltet unter anderem, dass auf versandte Briefe, SMS oder E-Mails keine Reaktion seitens der betroffenen Person erfolgt. Ruft die stalkende Person an, sollte sofort aufgelegt werden. Zudem sollten keine Warensendungen angenommen werden, die die stalkende Person auf den Namen des Betroffenen bestellt hat.

- Ein sorgsamer **Umgang mit den persönlichen Daten** ist elementar, wenn man von Nachstellung betroffen ist. Es ist ratsam, den Mediengebrauch (Handy- und Internetnutzung, Social Media, Soziale Netzwerke etc.) kritisch zu hinterfragen und nur das im Internet zu veröffentlichen, was man auch auf eine für jeden lesbare Postkarte schreiben würde. Die Verbreitung von privatem Film- und Fotomaterial sollte sehr sorgsam erfolgen, da die stalkende Person dieses bearbeiten, veröffentlichen sowie an private oder berufliche Kontakte weiterleiten könnte. Der PC sowie das Handy sollten mit einer Firewall sowie Virensoftware ausgestattet sein und es sollte möglichst nur in geschütztem WLAN gesurft werden. Ist man von dem sogenannten Cyber-Stalking betroffen, ist es ratsam, sich bei Beratungsstellen, der Polizei und der Telefongesellschaft/dem Internet-Service-Provider über technische Schutzmöglichkeiten zu informieren. Zudem sollte darauf geachtet werden, keine persönlichen Daten (Briefe, Katalogsendungen, Zeitschriften-Abonnements etc.) über den Hausmüll zu entsorgen.

- Die **Dokumentation** der Stalkinghandlungen ist wichtig, auch wenn sie den Betroffenen oft nicht leicht fällt. Das Protokollieren aller belästigenden Handlungen in einem sogenannten „Stalking-Tagebuch“ ist angeraten: Hierin sollten vor allem das Datum, die Uhrzeit, der Ort, mögliche Zeugen, ggf. Beweismittel und Artsowie Umfang der Beeinträchtigungen kurz benannt werden (*Wann, Wo, Was, Wie, Womit, Zeugen*). Ebenso sollten die Folgen der Handlungen dargestellt werden. Hierbei können neben Attesten von Ärzten gegebenenfalls auch Krankmeldungen etc. notwendig sein.

- Wichtig und ratsam ist es, alle erhaltenen SMS, E-Mails sowie Mailbox-Nachrichten zu speichern und Briefe, Postkarten etc. aufzubewahren. Die SMS können auch auf

den Computer übertragen und auf diesem Wege gesichert werden. Dieses Vorgehen dient der **Beweismittelsicherung** und ist hilfreich für eventuelle rechtliche Schritte.

- Um zu gewährleisten, dass die stalkende Person nicht an Informationen über die Betroffenen gelangen kann, sollten Angehörige, Freunde, Arbeitskollegen und Nachbarn informiert werden (**Transparenz**). Dieses dient dem Schutz der Betroffenen und kann Missverständnisse vermeiden. Zudem sollte sehr sorgsam mit persönlichen Daten umgegangen werden.

- Wichtig ist vor allem die **Konsequenz** in der Einhaltung der oben genannten Punkte.

Von Nachstellung Betroffene können beim Familiengericht ein Kontakt- und Näherungsverbot (§ 1 Gewaltschutzgesetz) gegen die stalkende Person beantragen. Dieser richterliche Beschluss untersagt der stalkenden Person, Kontakt zum Opfer aufzunehmen (z. B. persönlich oder telefonisch) und sich der Wohnung und/oder der Arbeitsstelle zu nähern. Ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Familiengerichts stellt eine Straftat dar (§ 4 Gewaltschutzgesetz) und kann strafrechtlich sanktioniert werden.

Empfehlungen zum Umgang mit stalkenden Personen

Haben Sie als Arbeitgeber Kenntnis bekommen, dass ein Mitarbeiter gestalkt wird, ist zunächst einmal zu unterscheiden, ob die Nachstellungshandlungen von Mitarbeitenden oder betriebsfremden Personen erfolgen.

Mögliches Vorgehen bei Handlungen von betriebsinternen Personen:

Veranlassen Sie unter Mitwirkung eines Vertreters des Personal- oder Betriebsrats, sofern vorhanden, ein persönliches Gespräch mit der stalkenden Person. Es soll dabei kein gemeinsames Gespräch mit der betroffenen und der stalkenden Person arrangiert werden, da das Ziel der stalkenden Personen die Herstellung eines Kontaktes mit den Betroffenen ist.

Folgende Strategien haben sich im Gespräch mit stalkenden Personen bewährt⁴:

Klarheit und Höflichkeit – Ziel ist, das Gespräch auf der Sachebene zu führen, der zumeist emotional aufgeladene Konflikt soll nicht verschärft werden. Das Ziel des Gesprächs soll klar benannt werden. Diskussionen, z. B. über die Rolle des Opfers, sollen vermieden werden.

Das Opfer im Gespräch mit der stalkenden Person ausblenden – Der Name des Opfers und dessen Person sollen so wenig wie möglich angesprochen werden, da dieses ggf. die Fixierung der stalkenden Person intensivieren kann. Auch sollen die psychischen, sozialen und wirtschaftlichen Folgen für das Opfer nicht ausführlich thematisiert werden. Dieses hat vielfach keine Einsicht oder kritische Reflexion

zur Folge, sondern kann eher bewirken, dass die stalkende Person ihr Handeln als erfolgreich einschätzt (im Sinne von wahrgenommen werden, einen Eindruck beim Opfer hinterlassen).

Zukunfts- und Verhaltensorientierung – Eine Aufarbeitung der Vergangenheit ist nicht das Ziel der Interventionsgespräche. Im Zentrum steht, welche Maßnahmen und Vereinbarungen getroffen werden können, um das Stalking-Verhalten zu beenden. Nicht die Sichtweise der stalkenden Person auf den Fall ist hier entscheidend, sondern klare, objektivierbare Verhaltensweisen sollen zum Gegenstand des Gesprächs gemacht werden. Zu empfehlen ist, die stalkende Person hier – sofern möglich – in die Verantwortung zu nehmen; eine Leitfrage könnte sein „Was brauchen Sie, damit Sie Ihr Stalkingverhalten einstellen können?“ Weisen Sie auch auf Beratungsangebote für stalkende Personen hin (siehe Teil 3).

Empathie und Grenzziehung – Eine empathische Gesprächshaltung ist für den Kontakt prinzipiell förderlich. Die seelische Not der stalkenden Person lässt sich durchaus anerkennen, ohne allerdings die Grenzverletzungen gegenüber der geschädigten Person zu rechtfertigen. Es sollte klar zum Ausdruck gebracht werden, dass Verhaltensweisen wie Belästigung, Verfolgung und Bedrohung ohne jede Einschränkung nicht akzeptiert werden.

Wenn-dann-Bedingungen – Es sollte aufgezeigt werden, welche negativen Folgen das Verhalten für die stalkende Person selbst haben kann. Dabei sollen keine Konsequenzen angedroht werden, die nicht eingehalten werden können, da dieses ein Gefühl der Unverwundbarkeit hervorrufen kann und die Handlungen möglicherweise noch verstärkt.

Weitere mögliche Maßnahmen:

- Vermerken Sie die auffälligen Verhaltensweisen im Kontext von Stalking in der Personalakte.
- Eine Maßnahme zum Schutz der betroffenen Person kann eine Umsetzung/Versetzung der stalkenden Person in eine andere Abteilung oder an einen anderen Arbeitsort sein.
- Kündigen Sie ggf. eine Herabstufung in der Hierarchie an, falls es sich bei der stalkenden Person um einen Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion handelt.
- Sollte die stalkende Person ihr Verhalten nicht unterbinden, können eine Abmahnung oder eine fristgerechte bzw. fristlose Kündigung Ihrerseits die Folge sein.
- Es ist sinnvoll, dem Verdacht durch die Einleitung von betriebsinternen Ermittlungen nachzugehen, um den Verdacht zu prüfen und mögliches Beweismaterial zu sichern. Dazu ist es anzuraten, die Stalkinghandlungen zu dokumentieren (wie z. B. E-Mails, Telefonanrufe, Kontaktversuche).

Beispiel: Am ... um ... erschien ... und tätigte folgende Handlungen: ...

Zeugen des Vorfalls waren ... Anbei: Fotos/Videobänder der stalkenden Person und der Tathandlung.
(Wann, Wo, Was, Wie, Womit, Zeugen)

- Die Betriebsparteien sind auch zu einer Einführung von Videoüberwachungen befugt, wenn der damit einhergehende Eingriff in Persönlichkeitsrechte durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger gerechtfertigt ist. In Bezug auf Stalkingopfer sind das z. B. die

körperliche Unversehrtheit und die Freiheit der Person. Diese begründen ein rechtlich schützenswertes Interesse an der repressiven Aufklärung und präventiven Verhinderung von Stalking. Die Überwachung muss jedoch räumlich wie zeitlich beschränkt sein. Es wird empfohlen, diesbezüglich rechtlichen Rat einzuholen.

- Leiten Sie ggf. ein förmliches Disziplinarverfahren ein.
- Erstellen Sie und die von der Tat betroffenen Personen Strafanzeige und stellen Sie und die von der Tat betroffenen Personen einen Strafantrag wegen aller in Betracht kommenden Delikte. Viele Delikte im Bereich des Stalkings wie Hausfriedensbruch, Körperverletzungen und Beleidigung sind Antragsdelikte. Ohne einen Strafantrag können diese nicht verfolgt werden. Die Frist für Strafantragsdelikte beträgt 3 Monate nach Kenntnis der Tat.
- Sprechen Sie mit der von Stalking betroffenen Person. Bieten Sie ihr Hilfestellungen an und informieren Sie über Hilfsangebote in Hamburg (siehe Teil 3).

Ist die stalkende Person *betriebsfremd*, kann folgendes Vorgehen sinnvoll sein:

- Stellen Sie zunächst fest, wer in Ihrem Betrieb das Hausrecht innehat. Erteilen Sie über diese zuständige Person ein schriftliches befristetes Hausverbot an die stalkende Person, am besten per Einschreiben und Rückschein.
- Dokumentieren Sie die jeweiligen Handlungen mit Datum, Uhrzeit, Zeugen und sichern Sie eventuelle Verletzungen fotografisch.* Eventuelle Kameraaufzeichnungen und ande-

re Beweismittel, wie z. B. verwendete Gegenstände, sollten ebenfalls verwahrt werden. Dieses dient der Beweissicherung für die mögliche Einleitung rechtlicher Schritte.

Beispiel: Am ... um ... erschien ... und tätigte folgende Handlungen: ...

Zeugen des Vorfalles waren ... Anbei: Fotos/Video-bänder der stalkenden Person und der Tathandlung. (*Wann, Wo, Was, Wie, Womit, Zeugen*)

- Informieren Sie (falls vorhanden) den Sicherheitsdienst Ihrer Firma und setzen Sie ihn über die Bedrohungssituation in Kenntnis. Prüfen Sie, ob technische Schutz- oder Sicherungsmaßnahmen erforderlich sind, um den Zugang durch externe Personen zu erschweren und die eigenen Mitarbeitenden besser zu schützen.
- Erstellen Sie und die von der Tat betroffenen Personen Strafanzeige und stellen Sie und die von der Tat betroffenen Personen einen Strafantrag wegen aller in Betracht kommenden Delikte. Viele Delikte im Bereich des Stalkings wie Hausfriedensbruch, Körperverletzungen und Beleidigung sind Antragsdelikte. Ohne einen Strafantrag können diese nicht verfolgt werden. Die Frist für Strafantragsdelikte beträgt 3 Monate nach Kenntnis der Tat.
- Beachten Sie stets die Eigensicherung. Rufen Sie bei kriminellen Handlungen die Polizei.
- Stalkende Personen sind häufig sehr geschickt darin, Informationen über die Betroffenen in Erfahrung zu bringen. Erteilen Sie keinerlei Auskünfte, insbesondere keine persönlichen Auskünfte, über die geschädigte Person am Telefon. Informieren und sensibilisieren Sie diesbezüglich

* Die gerichtsverwertbare Dokumentation von körperlichen Verletzungen ist möglich über die Rechtsmedizinische Untersuchungsstelle für Opfer von Gewalt: Institut für Rechtsmedizin am UKE, Butenfeld 34, 22529 Hamburg, Tel. 7410 - 52127, www.uke.de/institute/rechtsmedizin.

auch Ihre Mitarbeiter.

- Es ist technisch möglich, bestimmte Telefonnummern zu sperren. Sperren Sie ggf. die Telefonnummer der stalkenden Person, soweit sie Ihnen bekannt ist.
- Prüfen Sie, ob z. B. die Möglichkeit für eine Fahrgemeinschaft für die betroffene Person besteht und bieten Sie diesbezüglich Hilfestellungen an.
- Sprechen Sie mit der betroffenen Person. Bieten Sie ihr Hilfestellungen an und informieren Sie über Hilfsangebote in Hamburg (siehe Teil 3).

Es kann sinnvoll sein, eine innerbetriebliche Erhebung und Analyse der Vorfälle vorzunehmen, um gegebenenfalls die Strategien im Hinblick auf zukünftige Ereignisse anzupassen. Verstehen Sie die aufgeführten Hinweise als Anregung. Sie selbst kennen Ihren Betrieb am besten und wissen, wer Sie und die Betroffenen bei dieser Problemlage unterstützen kann. Mögliche Ansprechpartner können, falls vorhanden, der Betriebsrat, der Justiziar der Firma oder der Gleichstellungsbeauftragte sein.

Weitere Aspekte im Kontext von Stalking

Stalking im Unternehmen kann Fragen und Schwierigkeiten im Umgang mit dem nachstellenden Verhalten aufwerfen, welche die Kompetenzen der begleitenden Mitarbeiter und die Einflussmöglichkeiten auf Unternehmensebene übersteigen. Dabei kann es sich um länderübergreifendes Stalking bei binationalen Kontakten oder die direkte Betroffenheit Dritter (z. B. gemeinsame Kinder) handeln.

Ferner kann die Unterstützung von Betroffenen von Stalking im Unternehmen für die beteiligten Personen psychisch herausfordernd sein. Persönliche sowie organisatorische Grenzen bei der Begleitung von Betroffenen sollen beachtet werden und bei Bedarf externe Beratung und Hilfen herangezogen werden. Die von Stalking betroffene Person sollte aktiv in Entscheidungen bezüglich des Umgangs mit der Nachstellung einbezogen werden, um dem Hilflosigkeitserleben entgegen zu wirken und die Verantwortung, im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe, bei der betroffenen Person zu belassen.

In international agierenden Konzernen und Betrieben kann Stalking durch Personen über Ländergrenzen hinweg ausgeübt werden und die stalkende Person kann in einem anderen Land ansässig sein. Aufgrund der möglichen länderspezifischen gesetzlichen Regelungen und Maßnahmen bezüglich des Umgangs mit Stalking erscheint in diesem Fall eine juristische Beratung sowie Unterstützung durch eine externe Beratungsstelle sinnvoll.

Ein weiteres komplexes Problemfeld ergibt sich, wenn die betroffene und die stalkende Person nach der Trennung einer Partnerschaft weiterhin durch gemeinsame Kinder verbunden sind. Vor diesem Hintergrund ist eine externe Beratung durch

eine Beratungsstelle und möglicherweise eine Kontaktaufnahme von Seiten der betroffenen Person mit dem Jugendamt anzuraten.

Wenn die stalkende Person auch das gemeinsame Sorgerecht innehat oder über ein Umgangsrecht verfügt, sind klare Regelungen bezüglich des Kontaktes zu treffen, um Grenzüberschreitungen erkennbar zu machen. Diese Regelungen können in einer schriftlichen Umgangsvereinbarung festgelegt werden. Auch der Einsatz von Umgangsmittlern, welche die Übergabe der Kinder bei Besuchen beaufsichtigen, oder die Festlegung begleiteten Umgangs können sinnvolle Maßnahmen sein, bedürfen jedoch der Unterstützung und Beratung durch das Jugendamt.

TEIL 3: ÜBERREGIONALE HILFSANGEBOTE

In akuten Notfällen immer die Polizei rufen: Tel. **110!**

- **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**
Telefon: 08000 - 116 016
www.hilfetelefon.de
- **WEISSER RING e.V.**
Bundesweites Opfer-Telefon: 116 006
kostenlos, montags – sonntags 7 bis 22 Uhr
www.weisser-ring.de

Bundesweite Verbände von Opferhilfeorganisationen

- **ado - Arbeitskreis der Opferhilfen in Deutschland e. V.**
Oldenburger Str. 38
10551 Berlin
www.opferhilfen.de
- **bff - Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe e. V.**
Petersburgerstraße 94
10247 Berlin
www.frauen-gegen-gewalt.de

Anhang

§ 238 StGB Nachstellung

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem er beharrlich

1. die räumliche Nähe dieser Person aufsucht,

2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht,

3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person

a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder

b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, oder

4. diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht

oder

5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.

(2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

Gewaltschutzgesetz

§ 1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen

(1) Hat eine Person vorsätzlich den Körper, die Gesundheit oder die Freiheit einer anderen Person widerrechtlich verletzt, hat das Gericht auf Antrag der verletzten Person die zur Abwendung weiterer Verletzungen erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Die Anordnungen sollen befristet werden; die Frist kann verlängert werden. Das Gericht kann insbesondere anordnen, dass der Täter es unterlässt,

1. die Wohnung der verletzten Person zu betreten,

2. sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung der verletzten Person aufzuhalten,

3. zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich die verletzte Person regelmäßig aufhält,

4. Verbindung zur verletzten Person, auch unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln, aufzunehmen,

5. Zusammentreffen mit der verletzten Person herbeizuführen, soweit dies nicht zur Wahrneh-

mung berechtigter Interessen erforderlich ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn

1. eine Person einer anderen mit einer Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit widerrechtlich gedroht hat oder

2. eine Person widerrechtlich und vorsätzlich

a) in die Wohnung einer anderen Person oder deren befriedetes Besitztum eindringt oder

b) eine andere Person dadurch unzumutbar belästigt, dass sie ihr gegen den ausdrücklich erklärten Willen wiederholt nachstellt oder sie unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln verfolgt.

Im Falle des Satzes 1 Nr. 2 Buchstabe b liegt eine unzumutbare Belästigung nicht vor, wenn die Handlung der Wahrnehmung berechtigter Interessen dient.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 oder des Absatzes 2 kann das Gericht die Maßnahmen nach Absatz 1 auch dann anordnen, wenn eine Person die Tat in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit begangen hat, in den sie sich durch geistige Getränke

oder ähnliche Mittel vorübergehend versetzt hat.

§ 2 Überlassung einer gemeinsam genutzten Wohnung

(1) Hat die verletzte Person zum Zeitpunkt einer Tat nach § 1 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, mit dem Täter einen auf Dauer angelegten gemeinsamen Haushalt geführt, so kann sie von diesem verlangen, ihr die gemeinsam genutzte Wohnung zur alleinigen Benutzung zu überlassen.

(2) Die Dauer der Überlassung der Wohnung ist zu befristen, wenn der Verletzten Person mit dem Täter das Eigentum, das Erbbaurecht oder der Nießbrauch an dem Grundstück, auf dem sich die Wohnung befindet, zusteht oder die verletzte Person mit dem Täter die Wohnung gemietet hat. Steht dem Täter allein oder gemeinsam mit einem Dritten das Eigentum, das Erbbaurecht oder der Nießbrauch an dem Grundstück zu, auf dem sich die Wohnung befindet, oder hat er die Wohnung allein oder gemeinsam mit einem Dritten gemietet, so hat das Gericht die Wohnungsüberlassung an die verletzte Person auf die Dauer von höchstens sechs Monaten zu befristen. Konnte die verletzte Person innerhalb der vom Gericht nach Satz 2 bestimmten Frist anderen angemessenen Wohnraum zu zumutbaren Bedingungen nicht beschaffen, so kann das Gericht die Frist um höchstens weitere sechs Monate verlängern, es sei denn, überwiegende Belange des Täters oder des Dritten stehen entgegen. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für das Wohnungseigentum, das Dauerwohnrecht und das dingliche Wohnrecht.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 ist ausgeschlossen,

1. wenn weitere Verletzungen nicht zu besorgen sind, es sei denn, dass der Verletzten Person das weitere Zusammenleben mit dem Täter wegen der Schwere der Tat nicht zuzumuten ist oder

2. wenn die verletzte Person nicht innerhalb von drei Monaten nach der Tat die Überlassung der Wohnung schriftlich vom Täter verlangt oder

3. soweit der Überlassung der Wohnung an die verletzte Person besonders schwerwiegende Belange des Täters entgegenstehen.

(4) Ist der Verletzten Person die Wohnung zur Benutzung überlassen worden, so hat der Täter alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Ausübung dieses Nutzungsrechts zu erschweren oder zu vereiteln.

(5) Der Täter kann von der Verletzten Person eine Vergütung für die Nutzung verlangen, soweit dies der Billigkeit entspricht.

(6) Hat die bedrohte Person zum Zeitpunkt einer Drohung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, einen auf Dauer angelegten gemeinsamen Haushalt mit dem Täter geführt, kann sie die Überlassung der gemeinsam genutzten Wohnung verlangen, wenn dies erforderlich ist, um eine unbillige Härte zu vermeiden. Eine unbillige Härte kann auch dann gegeben sein, wenn das Wohl von im Haushalt lebenden Kindern beeinträchtigt ist. Im Übrigen gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend.

§ 3 Geltungsbereich, Konkurrenzen

(1) Steht die verletzte oder bedrohte Person im Zeitpunkt einer Tat nach § 1 Abs. 1 oder Abs. 2 Satz 1 unter elterlicher Sorge, Vormundschaft oder unter Pflegschaft, so treten im Verhältnis zu den Eltern und zu sorgeberechtigten Personen an die Stelle von §§ 1 und 2 die für das Sorgerechts-, Vormundschafts- oder Pflegschaftsverhältnis maßgebenden Vorschriften.

(2) Weitergehende Ansprüche der Verletzten Person werden durch

dieses Gesetz nicht berührt.

§ 4 Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer bestimmten vollstreckbaren

1. Anordnung nach § 1 Absatz 1 Satz 1 oder 3, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1, zuwiderhandelt oder

2. Verpflichtung aus einem Vergleich zuwiderhandelt, soweit der Vergleich nach § 214a Satz 1 des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit in Verbindung mit § 1 Absatz 1 Satz 1 oder 3 dieses Gesetzes, jeweils auch in Verbindung mit § 1 Absatz 2 Satz 1 dieses Gesetzes, bestätigt worden ist.

Die Strafbarkeit nach anderen Vorschriften bleibt unberührt.

Literaturverweise

¹ vgl. Dreßing, H., Kuehner, C. & Gass, P. (2005): Lifetime Prevalence and Impact of Stalking in a European Population: Epidemiological Data from a middle-sized German city. *British Journal of Psychiatry*.

² vgl. Dreßing, H., Kuehner, C. & Gass, P. (2005): Lifetime Prevalence and Impact of Stalking in a European Population: Epidemiological Data from a middle-sized German city. *British Journal of Psychiatry*. S. 34

³ Voß, H.-G./Hoffmann, J./Wondrak, I. (2006): *Stalking in Deutschland - Zur Psychologie der Betroffenen und Verfolger*. Baden-Baden

⁴ vgl. Hoffmann, J. (2009): Gefährliche Expartner - Psychologische Hintergründe und Interventionsgespräche in Fällen von Stalking. In: Hoffmann, J./Wondrak, I. (Hrsg.): *Umgang mit Gewalttätern*. Frankfurt a. M.

Danksagung

Für Unterstützung und Anregungen bedanken wir uns bei:

Joachim Breu (Rechtsanwalt, Hamburg),

Silvia Fehling (WEISSER RING, Hamburg),

Sarah Guirao Klaiberg (Unternehmenssicherheit, Deutsche Lufthansa AG),

Ibrahim Karakus (Unternehmenssicherheit, Deutsche Lufthansa AG),

Sabine Kesebom (Kordinatorin des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Universitätsklinikum Hamburg -Eppendorf),

Prof. Dr. Claudia Kestermann (Hochschule für öffentliche Verwaltung, Bremen),

Wolf Ortiz-Müller (Beratungsstelle Stop-Stalking, Berlin)

und den Mitgliedern des AK Stalking Hamburg.

