

**Große Anfrage  
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 19. Februar 2025  
und Mitteilung des Senats vom 22. April 2025**

**„Gewaltschutz für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“**

Vorbemerkung der fragenstellenden Fraktion:

In den letzten Jahren ist ein alarmierender Anstieg von Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu verzeichnen. Besonders betroffen sind Polizist\*innen, Rettungskräfte, Mitarbeitende von Sozialämtern, in den sozialen Diensten sowie in den Jobcentern. Diese Berufe, die essenziell für das Funktionieren unserer Gesellschaft sind, sehen sich zunehmend Beleidigungen, Drohungen und tätlichen Angriffen ausgesetzt.

Blaulicht-Berufe wie Feuerwehr, Polizei und Rettungsdienste werden trotz ihrer hohen Verantwortung und ihres unverzichtbaren Engagements oft nicht in dem Maße wertgeschätzt, wie es erforderlich wäre. Hinzu kommt, dass die Mitarbeitenden in den Ämtern und Behörden, Schulen und Kitas immer häufiger in Konfliktsituationen geraten, die in verbaler oder sogar physischer Gewalt eskalieren. Diese Entwicklung ist sowohl für die Betroffenen als auch für das gesamte Gemeinwesen inakzeptabel.

Der Staat hat eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten, insbesondere gegenüber jenen, die tagtäglich für die Sicherheit, das Wohl und die Ordnung der Gesellschaft sorgen und hierdurch selbst besonders gefährdet sind. Es ist daher dringend erforderlich, den Gewaltschutz im öffentlichen Dienst stärker in den Fokus zu nehmen und die notwendigen Maßnahmen zum Schutz dieser Mitarbeitenden an die sich verändernden gesellschaftlichen Voraussetzungen anzupassen und auszubauen.

Der Schutz der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst ist nicht nur eine Frage der Arbeitsbedingungen, sondern auch eine Frage der staatlichen Verantwortung. Die zunehmende Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft darf nicht dazu führen, dass die Menschen, die unser Gemeinwohl sichern, in Angst leben oder ihre Arbeit nicht mehr ausführen können.

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

**1. Welche Erkenntnisse hat der Senat über das Ausmaß der Gewalt gegen Bedienstete im öffentlichen Dienst sowie Angehörige des Rettungsdienstes im Land Bremen?**

Bundesweit werden Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verzeichnet. Dies betrifft auch die Bediensteten der Freien Hansestadt Bremen und der Stadtgemeinde Bremerhaven. Die Vorfälle werden jedoch nicht in allen Bereichen statistisch erfasst. Vorrangig betroffen sind in der Regel Mitarbeitende im direkten Kontakt mit Kund\*innen bzw. Bürger\*innen. Hierbei steht verbale Gewalt im Vordergrund. Physische Gewalt gegenüber den Beschäftigten ist in der Anzahl der Fälle eher nachrangig. Kommt es aber zu physischer Gewalt, ist diese hinsichtlich der Folgen für die physische und die psychische Gesundheit der betroffenen Beschäftigten gravierend.

Im Jobcenter Bremen wurden beispielsweise im letzten Jahr 20 Fälle von Beleidigung und unangepasstem Sozialverhalten, eine Körperverletzung und zwei Morddrohungen verzeichnet. Hinzu kamen weitere Fälle von zum Teil schwerer Sachbeschädigung. In den letzten drei Jahren kam es zu einem tätlichen Angriff gegen einen Außenprüfer des Finanzamtes Bremen. Im Hochschulbereich sind aus Extremsituationen wenige, jeweils zur Anzeige gebrachte Fälle von

Gewaltanwendung gegenüber Beschäftigten bekannt; hinzu kommen vereinzelte Fälle von verbaler Gewalt (Anfeindungen, Beleidigungen, seltener Drohungen) gegen Wissenschaftler\*innen in sozialen Netzwerken, per E-Mail, über Messengerdienste, in Lehrevaluationen oder mündlich in Präsenz. Die Mitarbeitenden im Rettungsdienst Bremen werden jährlich zwischen 20 und 40 Mal angegriffen. In der Justizvollzugsanstalt Bremen ereignete sich 2021 eine Attacke mit einer Stichwaffe auf einen Bediensteten. Im letzten Jahr wurden darüber hinaus 863 Fälle erfasst, in denen Polizeivollzugsbeamt\*innen Opfer von Straftaten waren. Die Bandbreite reichte von Beleidigungen bis zu Körperverletzungsdelikten. In der Stadtgemeinde Bremerhaven sind insbesondere Polizeibeamt\*innen, Beamt\*innen der Feuerwehr sowie Beschäftigte des Amtes für Jugend, Familie und Frauen und der Bremerhavener Schulen von Beleidigungen (auch in den sozialen Medien), Verunglimpfungen und (versuchten und vollendeten) Körperverletzungen sowie in Einzelfällen Totschlags- und Morddelikten betroffen. Im Rahmen einer Studie des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung der Universität Speyer (FöV) zum „Ausmaß der Gewalt an Beschäftigten des öffentlichen Dienstes“, die vom Bundesministerium des Innern und für Heimat im Jahr 2020 in Auftrag gegeben wurde, wurden Mitarbeitende aus verschiedensten Bereichen des öffentlichen Dienstes bezüglich eigener Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz befragt. Danach wurden im Untersuchungszeitraum (2019 bis 2021) im Durchschnitt jährlich 16 gewalttätige Übergriffe pro 1.000 Beschäftigte gemeldet. Aus der Befragung ging auch hervor, dass nur 3 von 10 Vorfällen von den Betroffenen bei ihren direkten Vorgesetzten oder den Dienststellenleitungen angezeigt wurden. Der Grund dafür, dass etwa 70 Prozent der erlebten Übergriffe nicht gemeldet wurden, liegt laut Studie darin, dass von Betroffenen oftmals der Aufwand in Abwägung zum Nutzen als zu hoch erachtet wurde. <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5769/file/FB303.pdf>  
<https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5741/file/FB302.pdf>  
[https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5744/file/Gewalt\\_oeD\\_Praevention.pdf](https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5744/file/Gewalt_oeD_Praevention.pdf)

Es wird davon ausgegangen, dass diese Erkenntnisse auf den öffentlichen Dienst Bremens und Bremerhavens übertragen werden können und eine hohe Dunkelziffer hinsichtlich der Gewalterfahrungen der Bediensteten gegeben ist.

## **2. Welche Berufsgruppen im öffentlichen Dienst und welche Dienststellen sind besonders häufig von Gewalt betroffen (z.B. Polizei, Feuerwehr, Lehrer\*innen, Sozialarbeiter\*innen)?**

Bezüglich der Häufigkeit lassen sich keine validen Aussagen treffen, da die Anzahl der Vorfälle nicht flächendeckend und zentral statistisch erfasst werden. Jedoch kommt es in nahezu allen Bereichen mit Publikumsverkehr zu verbaler oder in Ausnahmefällen auch körperlicher Gewalt, die sich gegen die Beschäftigten richtet. Es kann davon ausgegangen werden, dass in Arbeitsbereichen, in denen die Beschäftigten gesetzliche Regelungen durchsetzen und die zum Teil mit Extremsituationen konfrontiert werden, also insbesondere im Bereich des Polizeivollzugsdienstes, die Gewalt gegen Beschäftigte am stärksten ausgeprägt ist. Erfahrungsgemäß sind die Mitarbeitenden der Feuerwehr und des Rettungsdienstes, der Eingriffsverwaltung, wie Finanz- oder Ordnungsamt, oder auch der Justizvollzugsanstalt ebenfalls stärker betroffen als Mitarbeitende, die Querschnittsaufgaben, zum Beispiel im Personalbereich, bearbeiten. Mitarbeitende der Zentralen Fachstelle Wohnen oder des Casemanagements im Jugendamt Bremen bzw. des allgemeinen und besonderen Sozialdienstes in der Stadtgemeinde Bremerhaven sind ebenfalls vergleichsweise häufig von Gewalt betroffen. Auch Mitarbeitende der Leistungsverwaltung, zum Beispiel in der Wohngeldstelle oder im Jobcenter, können stärker von Gewalt betroffen sein, wenn Bürger\*innen, die sich zum Teil in schwierigen Lebenssituationen befinden, unter Umständen aufgrund der

Rechtslage staatliche Leistungen verwehrt werden müssen. Des Weiteren kommt es im Bereich Bildung und Erziehung in Schulen oder bei Kindertagesstätten zu Gewalt gegen Beschäftigte und auch Pflegekräfte der Gesundheit Nord GmbH oder Mitarbeitende in der Steuerfahndung sind häufiger Aggressionen ausgesetzt. Mitarbeitende im Empfang bzw. Pförtnerdienst, die das Hausrecht durchsetzen, oder des Bürgertelefons, die in der Regel den Erstkontakt mit Bürger\*innen haben, erfahren ebenfalls gelegentlich verbale Gewalt.

**3. Welche Formen von Gewalt erfahren Bedienstete im öffentlichen Dienst sowie Angehörige des Rettungsdienstes (körperliche, verbale, psychische Gewalt)?**

Die Formen von Gewalt sind vielfältig und erstrecken sich von verbaler Gewalt, die zum Beispiel durch Beleidigungen (zum Teil auch rassistisch oder sexistisch) oder Bedrohungen zum Ausdruck kommt, bis zu Stalking, sexueller Belästigung oder körperlichen und zum Teil bewaffneten Angriffen gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Auch digitale Gewalt, zum Beispiel in Form von Cybermobbing, nimmt an Bedeutung zu. Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

**4. Welche konkreten Gewaltschutzmaßnahmen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sowie Angehörige des Rettungsdienstes kommen im Land Bremen zur Anwendung und liegt diesen Maßnahmen ein umfassendes Gewaltschutzkonzept zugrunde?**

Ein umfassendes ressortübergreifendes Gewaltschutzkonzept existiert für die Freie Hansestadt Bremen nicht. Auch in der Stadtgemeinde Bremerhaven gibt es das nicht ämterübergreifend. Ein umfassendes Gewaltschutzkonzept, das gleichermaßen für alle Einrichtungen des bremischen öffentlichen Dienstes bzw. der Stadtgemeinde Bremerhaven Anwendung findet, erscheint wenig sinnvoll. Vielmehr bedarf es behörden- und ämterpezifischer Gewaltpräventionskonzepte, die auf die jeweilige konkrete Gefährdungslage ausgerichtet sind. Eine Lehrerin ist beispielsweise anderen Übergriffen ausgesetzt als ein Mitarbeiter des Ordnungsamtes oder eine Polizistin. Die Entwicklung einer allgemeingültigen Handlungsanweisung für den Umgang mit Konfliktsituationen, die präventiv wirken soll, erscheint aufgrund der Vielfalt der möglichen Szenarien eher unrealistisch.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass festgestellte Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden werden. Dies umfasst auch die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz.

Je nach Gefährdungspotential ergreifen die Einrichtungen des bremischen öffentlichen Dienstes und die Organisationseinheiten der Stadtgemeinde Bremerhaven unterschiedliche Maßnahmen. Auf die Sicherheitsstandards und bauliche Maßnahmen wird in der Antwort auf die Frage 6 eingegangen.

In diversen Einrichtungen, wie z.B. dem Amt für Versorgung und Integration oder bei der Werkstatt Bremen existieren bereits Sicherheitskonzepte, um Gewalt gegen Beschäftigten vorzubeugen. Die Volkshochschule Bremen arbeitet aktuell unter Beteiligung der Polizei und des Zentrums für Gesunde Arbeit an der Entwicklung eines Gewaltschutzkonzepts. Auch die Bremer Stadtbibliothek erarbeitet ein solch umfassendes Sicherheitskonzept. Hier wurden bereits einzelne Maßnahmen zur Prävention, zum Notfallmanagement sowie zur Nachsorge zum Beispiel in Form einer psychosozialen Notfallversorgung entwickelt. Im Amt für Soziale Dienste steht den Mitarbeitenden ein Leitfaden „Gewaltprävention im Publikumsverkehr“ zur Verfügung. Im Jobcenter Bremen existiert eine Geschäftsanweisung „Schutz und Sicherheit“ mit Verhaltensregeln bei verschiedenen Szenarien wie beispielsweise Bombendrohungen.

Für die Schulen im Lande Bremen existieren Notfallordner, die als Handlungsgrundlage zum Umgang mit Gewalt- und Notfallsituationen dienen. Sie sollen den Schulleitungen helfen, sich auf mögliche Szenarien vorzubereiten und im

Bedarfsfall Notfallpläne für sich und das Kollegium zu entwickeln, um zeitnah und professionell handeln zu können. Die Notfallordner enthalten auch Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Gewalt gegen schulisches Personal. Darin finden sich grundlegende Handlungsempfehlungen sowie der Kontakt zu Anlaufstellen (z. B. Zentrum für Gesunde Arbeit bei der Performa Nord). Bei gravierenden Gewaltvorfällen, die den Schulfrieden massiv beeinträchtigen, kann das Krisenteam der regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ) eingeschaltet werden. Im Bereich der Hochschulen und wissenschaftsbezogenen Einrichtungen werden unterschiedliche, der Situation und dem Bedarf vor Ort Rechnung tragende Maßnahmen praktiziert, die zum Gewaltschutz beitragen (u.a. Zugangsregelungen, Alarm- und Notrufsysteme, Einsatz von Sicherheitspersonal, Deeskalationsschulungen für Mitarbeitende). Die Universität Bremen baut darüber hinaus aktuell ein Risiko- und Bedrohungsmanagement auf, um die Prozesse in den Bereichen Gewaltschutz, Notfallmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Antidiskriminierung optimal miteinander zu verknüpfen und zentral zu steuern. Mitarbeitende bei KiTa Bremen haben die Möglichkeit, an Fortbildungen zu Deeskalation und gewaltfreier Kommunikation teilzunehmen.

In einigen Dienststellen, insbesondere bei denen mit höherem Publikumsaufkommen, sind Pförtnerdienste vorhanden oder es werden Sicherheitsdienste beauftragt. Sofern erforderlich, wurden bei massiveren Vorfällen durch Dienststellenleitungen zum Schutz der Mitarbeitenden Hausverbote ausgesprochen oder Strafanzeigen gegen Bürger\*innen gestellt. Außerdem wurden Mitarbeitende räumlich umgesetzt oder es erfolgte ein Wechsel der Zuständigkeit.

In einzelnen Arbeitsbereichen, zum Beispiel im Gesundheitsamt Bremen, im Bereich Gewerbeangelegenheiten des Wirtschaftsressorts oder in den bürgernahen Ämtern im Innenressort, verfügen die Rechner über einen Notfallknopf (Vocario sowie dTeamalert von Dataport) oder es besteht die Möglichkeit, über den Desktop bzw. eine Tastenkombination einen Hilferuf auszulösen. Die Einsatzfahrzeuge der Polizei und der Feuerwehr sind mit Kamerasystemen ausgestattet. Beim Bremer Rettungsdienst wird ein Dokumentationsmodul zur besseren Nachvollziehbarkeit von Vorfällen eingeführt.

In der Stadtgemeinde Bremerhaven sind die Polizeidienststellen sowie die Zentrale Feuerwache durch einen Pförtnerdienst sowie durch technische Maßnahmen vor unbefugtem Zutritt geschützt. Zahlreiche Arbeitsplätze, insbesondere jene mit Publikumsverkehr, sind mit einem Notfallknopf ausgestattet. Darüber hinaus werden die Beschäftigten der Stadtgemeinde Bremerhaven bei Bedarf gezielt für den Umgang mit herausfordernden Situationen in der jeweiligen Organisationseinheit geschult. Bei der Polizei und der Feuerwehr Bremerhaven durchlaufen die Beschäftigten regelmäßig Eigensicherungs- und Deeskalationstrainings.

**5. Welche präventiven Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen bietet der Senat für gefährdete Berufsgruppen an, um diese auf den Umgang mit aggressivem Verhalten vorzubereiten und ihnen Deeskalationsstrategien zu vermitteln? Sind weitere Angebote geplant, und wenn ja, in welchem Umfang?**

Die Bandbreite der Angebote ist groß und die inhaltliche Ausrichtung orientiert sich an den konkreten Bedarfen der bremischen Dienststellen.

Im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogrammes des Senators für Finanzen besteht bereits ein Angebot, das von allen Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen genutzt werden kann.

Beispielhaft seien hier folgende Veranstaltungen erwähnt:

„Zivilcourage zeigen – sich und anderen helfen, sich und andere schützen“,  
„Deeskalationsstrategien – in schwierigen Situationen handlungsfähig bleiben!“ oder  
„Professioneller Umgang mit Stress und Konflikten im Kundenkontakt“.

Darüber hinaus bestehen bereits dienststellenspezifische Angebote zu den Themen „Umgang mit gewaltbereitem Publikum“ und „Deeskalationsstrategien“. In den letzten

5 Jahren wurden 6 Veranstaltungen zu Deeskalationsstrategien durchgeführt, an denen insbesondere Mitarbeiter\*innen aus Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr teilgenommen haben. Des Weiteren wurden insgesamt 12 Inhouse-Seminare für die Stadtreinigung, das Ordnungsamt, das Migrationsamt, die VHS und das Focke Museum zum Umgang mit gewaltbereitem Publikum durchgeführt und zentral durch den Senator für Finanzen organisiert. Zudem bietet der Senator für Finanzen Empowerment Formate für Mitarbeitende an, bei denen zu befürchten ist, dass sie in besonderem Ausmaß von Diskriminierung betroffen sind. Bislang wurden Veranstaltungen für queere Beschäftigte und für Menschen, die potentiell von Rassismus betroffen sind, durchgeführt. Eine weitere Veranstaltung für Beschäftigte mit Schwerbehinderung wird in Kürze stattfinden.

Den Schulen steht über die Online-Lernplattform ItsLearning ein Angebot zum Thema „Prävention und Management schulischer Krisen“ zur Verfügung. Enthalten ist ein digitaler Selbstlernkurs „Prävention und Management schulischer Krisen“. Der Kurs, der den Fokus auf die Implementierung schulinterner Krisen(präventions)teams legt, stellt auch einen Beitrag zur psychischen Gesundheit schulischer Beschäftigter dar. Änderungen und Anpassungen werden anlassbezogen aufgenommen. KiTa Bremen hat im Fortbildungsprogramm Fortbildungen zur Deeskalation und gewaltfreier Kommunikation aufgenommen. Die Stadtbibliothek bietet ihren Mitarbeitenden Schulungen zum Umgang mit Konfliktsituationen und zum Thema Eigenschutz an. Das Amt für Soziale Dienste bietet für die Mitarbeitenden jährlich in Kooperation mit der Polizei Bremen fünf bis sechs Kurzseminare an. Darüber hinaus finden bei Bedarf bereichsbezogen ganztägige Deeskalationstrainings statt. Auch die Universität Bremen bietet in Zusammenarbeit mit dem Präventionszentrum der Polizei Bremen bereichsbezogene sowie zentral organisierte Deeskalationstrainings an. Gleiches gilt für das Jobcenter Bremen. Die Staats- und Universitätsbibliothek und die Stadtbibliothek führen regelmäßig Inhouse-Schulungen und Workshops im Bereich der Kund\*innenkommunikation durch, damit die Mitarbeitenden unter anderem auch den professionellen Umgang mit sogenannten „schwierigen Nutzer\*innen“ und Konfliktsituationen erlernen.

Auch Selbstverteidigungskurse, die zum Beispiel die Mitarbeitenden der Steuerfahndung in Anspruch nehmen können oder Selbstbehauptungskurse werden angeboten. Die Senatskanzlei unterweist die Mitarbeitenden im Umgang mit vermeintlich gefährlichen Postsendungen. Das Landesamt GeoInformation Bremen führt Sicherheitsunterweisungen in Folge der Gefährdungsbeurteilungen durch. Pflegekräfte werden im Rahmen des Bremer Lehrplans für die Pflegeausbildung im Deeskalationsmanagement geschult. Darüber hinaus existiert auch hier ein Notfallordner, der Empfehlungen und Hilfestellungen im Umgang mit verschiedenen Notsituationen enthält. Auch Kommissaranwärter\*innen und Anwärter\*innen im Justizvollzugsdienst erlernen bereits in der Ausbildung Strategien zur Gefahrenabwehr und zur Bewältigung gewaltgeneigter Kontakte. Für die Mitarbeitenden im Polizeivollzugsdienst bietet das Fortbildungsinstitut für die Polizei im Lande Bremen regelmäßig verschiedene Seminarformate, u.a. zum Thema Eigensicherung und Deeskalation an. Im Rahmen des systematischen Einsatztrainings werden relevante Einsatzsituationen und praktische Übungen zu Eigensicherung und Umgang mit Stress trainiert. Die Feuerwehren in Bremen und Bremerhaven organisieren ebenfalls für Ihre Bediensteten regelmäßig Schulungen zu dieser Thematik. Im Ressort des Senators für Inneres und Sport fanden zudem Schulungen zur Sensibilisierung und Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt statt. Umfang und Inhalt der jeweiligen Angebote, die die bremischen Dienststellen und der Senator für Finanzen im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogrammes anbieten, werden regelmäßig situations- und zielgruppenadäquat angepasst und für die Mitarbeiter\*innen vorgehalten.

**6. Inwiefern wurden die Sicherheitsstandards in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes überprüft und angepasst? Welche baulichen Maßnahmen (wie**

**Sicherheitsgläser oder Panikknöpfe), der Einsatz von Sicherheitspersonal oder Videoüberwachung kommen dabei zur Anwendung, und in welchen Fällen sind weitere Anpassungen vorgesehen?**

Die Schaffung baulicher und technischer Präventionsmaßnahmen betrifft grundsätzlich alle bremischen Dienststellen. Die Standards werden daher laufend überprüft und bei Bedarf angepasst. Gängige Maßnahmen in den Ämtern mit Publikumsverkehr sind (Sprach-)Alarmierungsanlagen und - insbesondere in den Randzeiten - Zugangsbeschränkungen zu den Dienstgebäuden. Auch die Möglichkeit der Videoüberwachung wird im Rahmen des datenschutzrechtlich Erlaubten genutzt. Bei der Planung neuer Dienstgebäude wird zudem eine moderne Alarmierungstechnik von vornherein mitberücksichtigt (zum Beispiel sind im Innovationscampus Tabakquartier in allen Lehrräumen Lautsprecher verbaut und an zentralen Stellen bestehen Möglichkeiten für entsprechende Hilferufe). Ähnliches gilt auch für die Bremer Schulen, die nach und nach mit der entsprechenden Technik ausgestattet werden. Insbesondere in Bereichen mit Publikumsverkehr wird bei neuen Anmietungen oder Umbauten darauf geachtet, dass die Räume über zusätzliche Türen verfügen, damit bei Bedrohungen schnell erreichbare Fluchtwege zur Verfügung stehen oder eine Verbindung zum Nachbarbüro vorhanden ist. In fast allen Verwaltungsgebäuden sind Pförtnerdienste vorhanden, die den Publikumsverkehr steuern und bei Bedarf eingreifen können. Auch Sicherheitsdienste kommen zum Einsatz. Diese werden überwiegend über beauftragte Firmen mit entsprechend ausgebildetem Personal besetzt.

In öffentlichen Gebäuden ist außerdem die Ertüchtigung der Gebäudesicherheit, beispielsweise durch bruch- oder sogar schusssichere Scheiben, ein regelmäßiges Thema. Dies dient sowohl dem Schutz der Mitarbeitenden als auch dem Schutz vor Vandalismus. Die Gewaltprävention wird in allen Dienststellen ernst genommen und laufend den aktuellen und wachsenden Anforderungen angepasst. Es soll aber auch durch die Gestaltung der Wartebereiche eine angenehme Atmosphäre geschaffen werden, um den Aufenthalt für Bürger\*innen so angenehm wie möglich zu gestalten und so möglichen Aggressionen vorzubeugen.

In der Stadtgemeinde Bremerhaven wurde im Verwaltungszentrum zum 01.04.2025 eine zentrale Information zur besseren Steuerung der Kund\*innenströme in Betrieb genommen. Auch außerhalb des Verwaltungszentrums existieren in verschiedenen Gebäuden Pförtnerlogen. Eine Beschränkung der Zugangsmöglichkeiten der Gebäude außerhalb der Öffnungszeiten befindet sich für das Verwaltungszentrum in der Prüfung, in einigen Standorten konnte sie bereits umgesetzt werden. In bestimmten Bereichen kommen auch in Bremerhaven professionelle Sicherheitsdienste zum Einsatz.

**7. Hat der Senat eine zentrale Ansprechperson für Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes benannt, um Betroffene zu unterstützen, Vorfälle zu dokumentieren und rechtliche Schritte zu koordinieren? Falls ja, wie wird die Unterstützung durch diese Ansprechperson konkret gestaltet?**

Eine zentrale Ansprechperson, die Vorfälle dokumentiert und rechtliche Schritte koordiniert, existiert nicht. Es gibt aber unterschiedliche Einrichtungen, die von Betroffenen in Anspruch genommen werden können. So bietet die Betriebliche Sozialberatung (BSB) im Zentrum für Gesunde Arbeit der Performa Nord den Beschäftigten der Kernverwaltung Beratung zu allen persönlichen, beruflichen, psychosozialen oder auch gesundheitlichen Fragestellungen an.

Auch die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) berät Betroffene, die Opfer von Gewalt geworden sind. Obwohl die Polizei- und Feuerwehrbeauftragte für die Freie Hansestadt Bremen in erster Linie als Ansprechpartnerin für Bürger\*innen fungieren soll, besteht ein Teil ihrer Tätigkeit auch darin, den Dialog zwischen Bevölkerung und Polizei sowie Feuerwehr zu unterstützen und das gegenseitige partnerschaftliche Verhältnis zur Vorbeugung von Gewaltvorfällen zu stärken,

Bei der Performa Nord existiert darüber hinaus eine Stelle, die sich mit der Durchführung der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge befasst. Sofern der Gewaltvorfall gegen Beschäftigte als Dienstunfall bewertet wird, erfolgt durch diese Stelle die Festsetzung des Unfallausgleichs sowie die Bewilligung von Ersatzleistungen für beschädigte Gegenstände. Ansonsten dokumentieren die Personalstellen in den jeweiligen Dienststellen die Vorfälle, wenn Dienstunfähigkeit die Folge ist, da es ggf. um die Prüfung von Regressansprüchen gegenüber den Verursacher\*innen geht. Ansonsten sind die direkten Führungskräfte sowie die Dienststellenleitungen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht bei entsprechenden Vorfällen dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu initiieren.

**8. Welche Maßnahmen zur psychosozialen Betreuung betroffener Beschäftigter sind derzeit vorhanden, um eine schnelle und unbürokratische psychologische Unterstützung sowie Angebote zur Traumabewältigung zu gewährleisten? Plant der Senat, diese Maßnahmen weiter auszubauen?**

Um Bedienstete, die Gewalt am Arbeitsplatz erfahren haben, zu unterstützen und die Folgen abzumildern, ist es besonders wichtig schnellstmöglich eine Nachsorge zu initiieren.

Wie unter Frage 7 bereits ausgeführt, unterstützen die ADE und die BSB Beschäftigte, die Gewalterfahrungen machen mussten. Das Angebot der BSB wurde jüngst evaluiert und ein entsprechender Bedarf bestätigt. Weiterhin unterstützt das ReBUZ Krisenteam Schulen bei der Bewältigung schulischen Krisen oder Großschadensereignisse. Dies umfasst auch die psychologische Nachsorge für schulische Beschäftigte.

Bei Bedarf werden hierzu Klassen-, Einzel- und Kleingruppengespräche vor Ort in der Schule durchgeführt. Dieses Angebot gilt nicht nur für Schüler\*innen, sondern auch für schulisches Personal. Einige Einrichtungen, wie beispielsweise KiTa Bremen, das Amt für Versorgung und Integration oder das Amt für Soziale Dienste bieten Mitarbeitenden, die Gewalterfahrungen im Rahmen ihrer Tätigkeit erlebt haben, Supervision an. Für Beschäftigte des Jobcenters besteht die Möglichkeit, Hilfe durch den Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Dieser stellt sehr schnell psychologische Hilfe zur Unterstützung der Betroffenen zur Verfügung. Die Stadtbibliothek hält ein Angebot einer Psychosozialen Notfallversorgung als Teil des Notfallmanagements für die Beschäftigten vor. Der Senator für Inneres und Sport prüft aktuell den Einsatz sogenannter Mental Health Ersthelfer\*innen, die darauf geschult sind, frühzeitig Verhaltensänderungen bei Kolleg\*innen zu erkennen, die ggf. auf psychische Belastungen zurückgeführt werden können. Bei den Polizeien im Lande Bremen sind kollegiale Betreuungsteams eingerichtet, die unter anderem die Betroffenen über Stress und Belastungsreaktionen aufklären. In Bremerhaven können die Polizeibeamt\*innen bei besonders belastenden Vorfällen professionelle Beratung durch die Trauma-Ambulanz am Klinikum Reinkenheide in Anspruch nehmen. Ansonsten kann auch ein psychologischer/ sozialer Dienst in Anspruch genommen werden, der Unterstützung im Umgang mit belastenden Situationen bietet. Bei der Feuerwehr existieren sowohl in Bremen als auch in Bremerhaven Einsatznachsorgeteams, die Mitarbeitende bei der Verarbeitung von im Einsatz Erlebtem unterstützen. Dieses Angebot steht auch dem Rettungsdienst Bremen zur Verfügung.

Für alle Beschäftigten des Magistrats Bremerhaven besteht das Angebot, sich an eine externe (und anonyme) Soziale Fachberatung zu wenden. In akuten Krisensituationen bietet ferner der Dienstleister für die betriebsärztlichen Leistungen Beratungen durch Psycholog\*innen an. Im schulischen Kontext steht ebenfalls das ReBUZ zur Krisenintervention zur Verfügung. Darüber hinaus bietet die Stadtgemeinde Bremerhaven ihren Beschäftigten über eine Rechts- und Zeugenschutzrichtlinie eine finanzielle Unterstützung zur Geltendmachung von

Ansprüchen an, die aus gegen sie gerichteten körperlichen oder verbalen Angriffen resultieren, und unterstützt die Mitarbeitenden für den Fall einer zeugenschaftlichen Vernehmung, die ggf. erneut mit Ängsten besetzt sein kann. Für die Bereiche Polizei und Feuerwehr wurde in Bremerhaven ferner ein System der Nachbereitung belastender Einsätze etabliert, um Einsätze, die ggf. zu psychischen Erkrankungen führen können, für die Dienstunfallfürsorge zu dokumentieren und damit evt. Verfristungen zu vermeiden.

**9. Plant der Senat Initiativen zur Stärkung des gesellschaftlichen Ansehens von Blaulicht-Berufen wie der Polizei, der Feuerwehr sowie den Rettungsdiensten und anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, um ihre besondere Bedeutung hervorzuheben? Wenn ja, wie sehen diese Initiativen konkret aus und welche weiteren Bewusstseinsprogramme sind geplant?**

Wie bereits in der Antwort auf Frage 5 dargelegt, setzt der Senat besonders auf Prävention, um die Beschäftigten zu befähigen, Eskalationen zu verhindern. Zusätzlich wird derzeit durch den Senator für Finanzen geprüft, ob die Kooperation im Rahmen der Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund initiiert wurde, intensiviert werden kann. Eine Wanderausstellung, die auf dieses Thema aufmerksam machen soll, war bereits im Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ) zu Gast. Weitere Optionen, wie dieses Thema insbesondere in Schulen oder in publikumsintensiveren Bereichen noch stärker vermittelt werden kann, werden aktuell bewertet. Zudem wird der Social Media Account des Senators für Inneres und Sport genutzt, um auf die Gewalterfahrungen der Mitarbeitenden des Ordnungsamts Bremen aufmerksam zu machen.

Darüber hinaus plant der Senat bereits mehrere Initiativen zur Stärkung des gesellschaftlichen Ansehens von Blaulicht-Berufen. Ein Beispiel hierfür sind die in den letzten Jahren durchgeführten Begegnungsdialoge zwischen Vertreter\*innen der Sicherheitsbehörden (Polizei Bremen, Ortspolizeibehörde Bremerhaven, Bundespolizei und Ordnungsamt) und Mitgliedern der migrantischen und muslimischen Communities in Bremen. Ziel dieser Begegnungsprojekte ist es, einen konstruktiven Dialog zu fördern, um gegenseitiges Verständnis zu entwickeln und Perspektivwechsel zu ermöglichen. Dabei wurde besonders darauf geachtet, die Menschen hinter den Uniformen sichtbar zu machen, um Vorurteile, Ängste und Missverständnisse abzubauen und das individuelle Bewusstsein zu stärken. In dem Zuge ist auch die Initiative „Der Eid ist meine DNA“ zu nennen, bei welcher der Senator für Inneres und Sport die Schirmherrschaft übernahm. Die Initiative verdeutlicht, dass die Polizeibeschäftigten für das Grundgesetz einstehen. Sie verweist darauf, dass das polizeiliche Einschreiten nach demokratischen und rechtsstaatlichen Grundsätzen geschieht. Ziel der Initiative ist, das Vertrauen in die Polizei und ihr Handeln zu stärken.

Ein weiteres Beispiel sind die intensiven Austauschprogramme mit Schulen, die die Polizei Bremen regelmäßig durchführt. Diese beinhalten präventive und interventionistische Angebote, die auf die spezifischen Bedarfe der Schulen abgestimmt sind, wie etwa die Bekämpfung von digitaler Gewalt, Gewalt gegen Schulpersonal, Extremismus und Diskriminierung. Die Programme beinhalten Maßnahmen zur Sofortreaktion, Stabilisierung und Nachsorge sowie weiterführende Ressourcen, wie Fachberatungsstellen und Literatur.

Darüber hinaus plant der Senat weitere Bewusstseinsprogramme, die durch persönliche Begegnungen und Austausch zwischen den Sicherheitsbehörden und der Bevölkerung das Demokratieverständnis und den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern sollen. Diese Initiativen wirken als Multiplikatoren und tragen dazu bei, das Vertrauen in Blaulicht-Berufe zu stärken und das Verständnis für deren bedeutende gesellschaftliche Rolle zu vertiefen.

In der Zeit von Februar bis März 2025 war darüber hinaus die Wanderausstellung „Der Mensch dahinter“ in der Bremischen Bürgerschaft zu sehen. Auf Initiative der Bremischen Bürgerschaft, des Senators für Inneres und Sport sowie der Gewerkschaft der Polizei wurden nun auch Bremer Einsatzkräfte in den Mittelpunkt der Ausstellung gerückt. Die Ausstellung soll an die Empathie der Gesellschaft appellieren und dafür sensibilisieren, wie wichtig ein respektvolles Miteinander ist. Die Ausstellung zeigt die Menschen hinter den Uniformen. Durch Interviews und fotografische Portraits werden Einblicke ermöglicht, was Anfeindungen und Gewalt mit den Portraitierten macht.

Die Stadt Bremerhaven setzte Ende 2023 ein stadtweites Zeichnen mit der Kampagne „Keine Gewalt gegen uns“ in der Form, dass diese auf zahlreichen Großplakaten, an vielen Haltestellen des ÖPNV, den digitalen Werbetafeln in der Innenstadt und auf Bussen von Bremerhaven Bus sichtbar war. Auch auf den Social-Media-Kanälen des Magistrats und der beteiligten Institutionen wurde die Kampagne ausgespielt. Fortgesetzt sensibilisieren die Feuerwehr und die Polizei Bremerhaven über ihre Social-Media-Kanäle für diese Thematik.

**10. Inwiefern wurden die im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz ermittelten Gefährdungen, insbesondere der psychischen Gefährdungen infolge von Gewalt, durch geeignete Maßnahmen begegnet?**

Die in Folge der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen initiierten Maßnahmen sind vielfältig. So wurden zum Beispiel die Fortbildungsangebote bei KITA Bremen aufgrund der Erkenntnisse, die gewonnen worden sind, entwickelt und umgesetzt. Das Landesamt GeoInformation Bremen sensibilisiert seine Beschäftigten in Folge der gewonnenen Erkenntnisse in Form von Sicherheitsunterweisungen.

Von Dienststellen insbesondere im Umfeld des Bremer Hauptbahnhofs ist bekannt, dass diese, resultierend aus der Gefährdungsbeurteilung, Präventionsangebote der Polizei Bremen als Maßnahmen umgesetzt haben.

Bezüglich der initiierten Maßnahmen wird auch auf die Beantwortung der Fragen 4 und 5 verwiesen.

**11. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen als zuständiger Unfallversicherungsträger im Rahmen der Gewaltprävention?**

Nach § 3 des Arbeitsschutzgesetzes gehört der Arbeitsschutz seiner Beschäftigten zu den Grundpflichten des Arbeitgebers. Zur Erfüllung dieser Pflicht hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, sie zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Hierzu sind Gefährdungsbeurteilungen für die jeweiligen Arbeitsplätze zu erstellen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Die Gefährdungsbeurteilungen enthalten alle Arten der Gefährdungen am Arbeitsplatz, so auch eine mögliche Gefährdung durch Gewalt gegenüber Beschäftigten sowie entsprechende Gegenmaßnahmen. Durch die Kooperation der Unfallkasse Bremen mit der Unfallversicherung Bund und Bahn ist es den Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen seit August 2024 möglich, im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung, den von der Unfallversicherung Bund und Bahn entwickelten MOLA-Fragebogen inkl. Onlinetool und aussagekräftiger Auswertung zu nutzen. Der MOLA-Fragebogen erfasst mittels der Skala „Emotionale Anforderungen“ im Rahmen von Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe differenziert verschiedene Aspekte zum Gewalterleben am Arbeitsplatz.

Die Unfallkasse Bremen unterstützt darüber hinaus die Dienststellen im Rahmen der Prävention bei der Festlegung geeigneter Schutzmaßnahmen. Die Beratung findet bilateral zwischen der Unfallkasse Bremen und den Dienststellen statt und wird bei

der Unfallkasse Bremen bei Bedarf angefragt. Wie sich die Zusammenarbeit im Einzelnen gestaltet, ist nicht bekannt.

**Beschlussempfehlung:**

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Große Anfrage Kenntnis.