

L 17

Wie geht es unseren Polizisten?

Anfrage der Abgeordneten Dr. Marcel Schröder, Thore Schäck und Fraktion der FDP

Wir fragen den Senat:

1. Wie hoch war monatlich der durchschnittliche Krankenstand innerhalb der Polizei im Jahr 2024 und bisher im Jahr 2025? (Bitte insgesamt sowie getrennt für die Städte Bremen und Bremerhaven angeben.)
2. Wie hat sich die Zahl der langzeiterkrankten Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten der Polizei in den letzten zwei Jahren entwickelt? (Bitte insgesamt sowie getrennt für die Städte Bremen und Bremerhaven angeben.)
3. Welche Gründe sind nach Ansicht des Senats ursächlich für den Krankenstand bei der Polizei und welche Maßnahmen hat der Senat getroffen, um den Krankenstand im Bereich der Polizei zu senken?

Zu Frage 1:

Bei der Polizei Bremen betrug die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote zum 31. Dezember 2024 7,97 % und zum 30. Juni 2025 8,13 %.

Bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven betrug die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote im Jahr 2024 8,5 % und zum 30. Juni 2025 9,7%.

Zu Frage 2:

Die Definition der „Langzeiterkrankung“ bezieht sich auf die absolute Anzahl aller Beschäftigten, die mehr als 42 Krankheitstage im Jahr aufweisen.

Die Berechnung der krankheitsbedingten Fehltage, die für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zentral durch den Senator für Finanzen erfolgt, ist bei der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven nicht identisch. Hierdurch können die Zahlen der beiden Polizeibehörden nicht miteinander verglichen werden.

Der Anteil der krankheitsbedingten Fehltage von mehr als 42 Tagen im Vergleich zur absoluten Zahl der krankheitsbedingten Fehltage betrug

- zum 30. Juni 2024 bei der Polizei Bremen 35,64 %, bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven 34 %,
- zum 31. Dezember 2024 bei der Polizei Bremen 33,69 %, der der Ortspolizeibehörde Bremerhaven 33,61 %,
- zum 30. Juni 2025 bei der Polizei Bremen 32,93 %, bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven 37,7 %.

Zu Frage 3:

Die Polizeien führten Befragungen von Mitarbeitenden durch, um die Arbeitsbedingungen, psychischen Belastungen sowie Zufriedenheit und Gesundheitsstatus der Beschäftigten zu erfassen. Danach belasten vor allem die hohe Arbeitsintensität, psychische Belastungen, unklare Entscheidungsprozesse und mangelnde Kommunikation die Beschäftigten. Diese Herausforderungen spiegeln sich besonders in operativen Bereichen wie der Schutz- und Kriminalpolizei wider, die neben steigendem Arbeitsdruck auch mit gesellschaftlichen Veränderungen wie Respektverlust und zunehmender Aggressivität konfrontiert sind. Gleichzeitig gibt es aber auch positive Aspekte, wie eine ausgeprägte Kollegialität und einen hohen Sinngehalt der Arbeit, die als entlastend erlebt werden.

Im Rahmen der Fürsorge bieten die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven verschiedene Dienstsportmöglichkeiten an und beteiligen sich an den Firmenfitangeboten EGYM Wellpass bzw. HanseFit. Ebenso sind alle Beschäftigten berechtigt, an gesundheitsfördernden Fortbildungen des Aus- und Fortbildungszentrums und der Hochschule für Öffentliche Verwaltung teilzunehmen.

Darüber hinaus führen die Polizeien konsequent das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durch und bieten umfangreiche Hilfsangebote z.B. bei Suchtproblemen oder bei besonders belastenden Einsätzen durch den eigenen Psychologischen/Sozialen Dienst bzw. durch Suchtbeauftragte und kollegiale Betreuungsteams an. Ferner betreut die Polizei Bremen gezielt Langzeiterkrankte u.a. mit Paten. Außerdem wurde durch ein erfolgreiches Arbeitszeitmanagement die Zahl der Überstunden reduziert und damit auch die Belastung der Beschäftigten minimiert.

Des Weiteren werden bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven sogenannte „Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen“ mit dem Ziel durchgeführt, mentale Belastungen zu reduzieren und somit Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven empfiehlt darüber hinaus eine Reihe von Maßnahmen. Zentral ist die Reduzierung der Arbeitsintensität durch realistischere Zeitvorgaben, eine bessere Personalbemessung sowie die Optimierung von Arbeitsabläufen und Entscheidungswegen. Ebenso sollen die technische Ausstattung und Schutzausstattung verbessert werden. Stressbewältigungs- und Achtsamkeitstrainings, flexible Arbeitsmodelle und Mentoring-Programme für neue Mitarbeitende sollen helfen, psychische Belastungen abzufedern und die Resilienz zu stärken. Führungskräfte sollen durch gezielte Schulungen in ihrer Moderations- und Kommunikationskompetenz gestärkt werden, um die Mitarbeitenden besser zu unterstützen.