

**Mitteilung des Senats vom 20. Mai 2025****Stellungnahme des Senats zum 1. Tätigkeitsbericht der  
Polizeibeauftragten für die Freie Hansestadt Bremen (2022/2023)**

## 1. Einleitung

Die unabhängige Polizeibeauftragte ist eine unabhängige, durch das Polizeibeauftragtengesetz eingerichtete Institution, die unmittelbar der Bremischen Bürgerschaft berichtet und 2022 begründet wurde. Ihre zentrale Aufgabe besteht darin, als Anlaufstelle für Bürger:innen sowie Polizeibesetzte zu dienen, die Beschwerden oder Eingaben zum polizeilichen Handeln einreichen möchten. In ihrem Selbstverständnis geht es hierbei weniger um die Ahndung individuellen Fehlverhaltens als um die Identifikation struktureller Herausforderungen und Entwicklungspotenziale innerhalb der Polizei. Im Mittelpunkt steht dabei der regelmäßige Austausch mit Polizei, politischen Gremien und Zivilgesellschaft, um einen konstruktiven Diskurs zu ermöglichen.

Der Tätigkeitsbericht der unabhängigen Polizeibeauftragten für die Jahre 2022/2023 fasst bearbeitete Eingaben und Beschwerden zusammen und analysiert verschiedene Aspekte der polizeilichen Arbeit in Bremen und Bremerhaven. Der Senat erkennt die Bedeutung dieses Berichts als Instrument für mehr Transparenz und zur kritischen Reflexion polizeilicher Arbeit an. Gleichzeitig bedarf es einer sachlichen Einordnung der im Bericht aufgeworfenen Themen sowie einer Abwägung der gewonnenen Erkenntnisse.

Eine enge und transparente Kommunikation zwischen der Polizeibeauftragten, den Polizeivollzugsbehörden im Land und dem Senator für Inneres und Sport ist hierbei ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses. Ein regelmäßiger Austausch trägt dazu bei, eine differenzierte Betrachtung polizeilichen Handelns zu ermöglichen und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln. Der Senat begrüßt daher eine Zusammenarbeit, die auf gegenseitigem Verständnis und frühzeitiger Abstimmung beruht.

Der vorliegende Bericht bietet Anlass für eine differenzierte Auseinandersetzung mit den darin enthaltenen Beobachtungen und

Bewertungen. Der Senat würdigt die Arbeit der Polizeibeauftragten und wird im Folgenden zu den zentralen Aspekten des Berichts Stellung nehmen. Im Mittelpunkt steht dabei eine sachliche und ausgewogene Einordnung der dargestellten Inhalte, die als Grundlage für eine sachliche und kontinuierliche Verbesserung des Dialogs zwischen den beteiligten Akteur:innen dient.

## 2. Stellungnahme

### 2.1. Transparenz, Kommunikation und Zusammenarbeit

#### 2.1.1 Vorenthalten von Informationen

Die Polizeibeauftragte führt aus, dass die Polizei Bremen im Rahmen einer Beschwerde Informationen über handelnde Einsatzkräfte zurückgehalten habe. Dies habe zu einem umfangreichen Schriftverkehr und mehrfachen Stellungnahmen geführt. Nach Ansicht der Polizeibeauftragten hätte eine direkte Kontaktaufnahme mit den beteiligten Einsatzkräften dies vermeiden können. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seite 11.)

Die Polizei Bremen weist den Vorwurf zurück, Informationen bewusst vorenthalten zu haben. Sie verweist darauf, dass die Verzögerung vielmehr auf dem Prozess einer notwendigen Abwägung zwischen dem Datenschutz, den Persönlichkeitsrechten der betroffenen Einsatzkräfte und dem Informationsinteresse der Polizeibeauftragten beruhte. Im konkreten Fall wurde der Schriftverkehr durch die Notwendigkeit einer rechtlichen Prüfung und internen Abstimmung verzögert, der aber erforderlich war, um sicherzustellen, dass keine schutzwürdigen Interessen verletzt werden. Die Polizei Bremen sieht es als ihre Pflicht an, personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten nur unter Einhaltung der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen weiterzugeben.

Gleichzeitig wird anerkannt, dass eine effizientere Kommunikation in vergleichbaren Fällen zu einer zügigeren Klärung hätte beitragen können. Aus diesem Grund wird regelhaft geprüft, in welchen Fällen eine direkte Kontaktaufnahme der Polizeibeauftragten mit den beteiligten Einsatzkräften im Rahmen der rechtlichen Vorgaben erfolgen kann.

#### 2.1.2 Dauer der Rückmeldungen an die Polizeibeauftragte

Kritisiert wird, dass die Rückmeldungen der Polizei Bremen in bestimmten Fällen zu lange dauerten, da sie intern von vielen Stellen geprüft werden mussten. Dies könne den Eindruck erwecken, dass den Anliegen nicht ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt werde. Zudem wird angemerkt, dass kürzere Wege erforderlich seien, um betroffenen Personen schneller Rückmeldungen zu ermöglichen und gleichzeitig den Polizeibeschäftigten eine angemessene Bearbeitungszeit einzuräumen. Andernfalls bestehe die Gefahr eines Vertrauensverlustes in die Effektivität der Polizeibeauftragten. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 26 bis 27.)

Der Senat nimmt diese Kritik ernst, weist jedoch darauf hin, dass die bestehenden Prüf- und Abstimmungsprozesse erforderlich sind, um eine rechtssichere und abgestimmte Kommunikation zwischen den Polizeivollzugsbehörden und der Polizeibeauftragten sicherzustellen. Die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben sehen vor, dass finale mündliche oder schriftliche Auskünfte grundsätzlich über den Senator für Inneres und Sport erfolgen. Zudem muss gewährleistet sein, dass der Senator für Inneres und Sport im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht über sämtliche übermittelten Vorgänge informiert wird.

Beschwerdeangelegenheiten werden innerhalb der Polizeibehörden standardisiert bearbeitet. Nach Maßgabe interner Regelungen, etwa der Geschäftsanweisung für das Beschwerdemanagement bei der Polizei Bremen, ist bei bestimmten Sachverhalten die Zustimmung durch die Behördenleitung vorgesehen. Dies dient der Qualitätssicherung sowie der rechtssicheren und einheitlichen Außenkommunikation, insbesondere in Fällen mit potenzieller öffentlicher Relevanz. Eine Verkürzung dieser Abläufe ist aus Gründen der organisatorischen Verantwortung und der notwendigen Abstimmung nicht ohne Weiteres realisierbar.

Die bestehende Struktur dient sowohl dem Schutz der Beschäftigten als auch einer einheitlichen behördlichen Kommunikation. Gleichzeitig wird anerkannt, dass einerseits transparente und zügige Rückmeldungen gewährleistet werden müssen, während andererseits die rechtlichen Anforderungen einzuhalten sind.

Die Polizei Bremen sowie die Ortspolizeibehörde Bremerhaven prüfen regelmäßig Möglichkeiten, den internen Bearbeitungsprozess weiter zu optimieren, um die Rückmeldungen an die Polizeibeauftragte zu beschleunigen, ohne die notwendigen Abstimmungsprozesse zu gefährden.

Außerhalb konkreter Beschwerdevorgänge befürworten die Polizeivollzugsbehörden seit Beginn an einen intensiven persönlichen Kontakt der Polizeibeauftragten mit allen Organisationsbereichen, um durch persönliche Gespräche das gegenseitige Verständnis zu fördern. Hierzu nahm die Polizeibeauftragte beispielsweise an Einsatzhospitationen der Polizei Bremen teil, besuchte Dienststellen, hinterfragte Prozesse und Abläufe im direkten Gespräch mit den Beteiligten oder nahm an dem Polizeieinstellungsverfahren teil. Auf Ebene der Behördenleitung wurde die unmittelbare und direkte Kommunikation der Polizei- und Feuerwehrbeauftragten mit dem Polizeivizepräsidenten und dem Direktor der Ortspolizeibehörde Bremerhaven für Nachfragen, Beratungen und regelmäßigen Austausch vereinbart und durchgeführt.

### 2.1.3 Ausbau der Netzwerkarbeit der Polizeibeauftragten

Im Tätigkeitsbericht wird hervorgehoben, dass eine enge Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Gruppen und Organisationen erforderlich sei, da

sich viele hilfeschuchende Menschen an diese Stellen wenden. Ein Schwerpunkt für den nächsten Berichtszeitraum soll daher in der Konkretisierung und Ausweitung des Community-Outreach-Konzepts liegen. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 29 bis 30.)

Die Polizei Bremen verfolgt diesbezüglich einen strategischen und nachhaltigen Ansatz. Bereits vor 18 Jahren wurde die Funktion eines Integrationsbeauftragten im Präsidialstab eingerichtet, um einen kontinuierlichen Austausch mit relevanten gesellschaftlichen Gruppen zu fördern. Dieses Netzwerk und die zugrundeliegenden Konzepte wurden seither stetig weiterentwickelt und umfassen mittlerweile eine Vielzahl konkreter Maßnahmen.

So wurde 2020 die Funktion einer LSBTIQ+-Ansprechperson (LSBTIQ+ = Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*, Inter\* und Queers) eingerichtet, seit Januar 2025 in vollständiger Freistellung von anderen Aufgaben, die sich intensiv mit der queeren Community austauscht und eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Akteur:innen und Netzwerkpartner:innen, wie zum Beispiel dem Rat & Tat-Zentrum für queeres Leben e. V., pflegt. Seit April 2025 bietet die LSBTIQ+ Ansprechperson der Polizei Bremen als zusätzliches Angebot im Präventionszentrum eine queersensible Anzeigenaufnahme an.

Im Oktober 2020 wurde dieses Angebot um die Ansprechbarkeit der bundesweit ersten „Referentin für Vielfalt und Antidiskriminierung“ erweitert, um spezifische Bedarfe noch gezielter adressieren zu können. Derzeit erfolgen konzeptionelle Vorbereitungen zur Koordination dieser vielfältigen Aktivitäten innerhalb eines eigenen Referats im Präsidialstab, um die Zusammenarbeit weiter zu strukturieren und nachhaltig auszubauen.

Auch die Ortspolizeibehörde Bremerhaven verfolgt einen strategischen und kontinuierlich weiterentwickelten Ansatz zur Stärkung von Vielfalt, gesellschaftlicher Teilhabe und diskriminierungsfreiem Handeln. Bereits seit mehreren Jahren sind innerhalb der Organisation Ansprechpersonen für Interkulturalität sowie für LSBTIQ+ benannt. Ergänzend übernehmen insbesondere die Kontaktbeamten vor Ort die Funktion zentraler Bindeglieder zur Zivilgesellschaft. Auf diese Weise wird ein zielgruppenspezifisches und zugleich flächendeckendes Angebot unterbreitet, das die bestehenden lokalen Ansprechstrukturen sinnvoll ergänzt.

Zur zusätzlichen Verankerung demokratischer Werte initiiert die Ortspolizeibehörde Bremerhaven derzeit ein umfassendes Maßnahmenpaket. Ein zentraler Bestandteil ist die Gründung des „DemokraTEAMS“, einer Interessengruppe engagierter Mitarbeitender nach dem Vorbild der Demokratiepatt:innen in Niedersachsen. Darüber hinaus wurde eine enge Kooperation mit der Polizeiakademie Niedersachsen sowie zivilgesellschaftlichen Trägern etabliert, mit dem Ziel, insbesondere

im Austausch mit gesellschaftlichen Gruppen konkrete demokratiefördernde Aktivitäten zu entwickeln und umzusetzen. Ein sichtbares Zeichen dieses Engagements stellt die viermonatige Ausstellung „Freunde – Helfer – Straßenkämpfer“ zur Rolle der Polizei in der Weimarer Republik dar. In Zusammenarbeit mit dem Polizeiförderverein, dem Polizeimuseum Nienburg, dem Historischen Museum Bremerhaven und dem Stadtarchiv Bremerhaven wurde ein breites Netzwerk aktiviert, das diese Thematik einer breiten Öffentlichkeit zugänglich macht.

Der Senat unterstützt Maßnahmen, die den Dialog zwischen Polizei und Gesellschaft fördern, und begrüßt das Bestreben der Polizeibeauftragten, das Community-Outreach-Konzept weiter zu konkretisieren und auszubauen. Dabei sollte sichergestellt werden, dass bestehende Strukturen und bereits etablierte Netzwerke der Polizeivollzugsbehörden im Land Bremen aktiv in diesen Prozess einbezogen werden, um Synergien zu nutzen und Doppelstrukturen zu vermeiden.

## 2.2. Beschwerden und polizeiliches Einsatzverhalten

### 2.2.1 Umgang mit Bürger:innen und Anzahl der Beschwerden

Die Polizeibeauftragte verzeichnete im Berichtszeitraum insgesamt 143 Anliegen, darunter 84 Beschwerden von Bürger:innen und 39 Eingaben von Polizeibesetzigten. In 20 Fällen lag keine Zuständigkeit der Polizeibeauftragten vor. Sie führt an, dass diese Zahlen auf Optimierungsbedarf in der polizeilichen Beschwerdebearbeitung sowie im Informationsfluss gegenüber betroffenen Personen hindeuten könnten. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 33 bis 37.)

Es ist erforderlich, die Zahl der Beschwerden in ein angemessenes Verhältnis zu den Bürger:innenkontakten der Polizeivollzugsbehörden zu setzen. Im Berichtszeitraum verzeichnete beispielsweise alleine die Polizei Bremen weit über eine Million Bürger:innenkontakte, darunter Notrufe, Anzeigenaufnahmen, Ermittlungen, Verkehrsunfallaufnahmen, Versammlungslagen, Hilfeleistungen, Netzwerkarbeit der Kontaktpolizist:innen sowie Präventionsveranstaltungen. Vor diesem Hintergrund erscheinen 84 Beschwerden im Verhältnis zur Gesamtzahl der polizeilichen Interaktionen im Land Bremen als sehr gering. Dies unterstreicht die Professionalität und das Engagement der Polizeibesetzigten.

Zur weiteren Bewertung dieser Zahl ist zu ergänzen, dass auch externe Beschwerden direkt bei der Polizei Bremen eingehen. In dem über die Jahre professionalisierten Beschwerdemanagement werden jährlich eine niedrige dreistellige Zahl von Beschwerden bearbeitet und beantwortet. Die Polizei Bremen fühlt sich bestärkt, dass auch weiterhin Bürgerinnen und Bürger diesen bewährten Beschwerdeweg neben der Polizeibeauftragten

nutzen und damit ihr Vertrauen in eine professionelle und kritische polizeiinterne Abarbeitung von Dienstaufsichtsbeschwerden ausdrücken.

Hinsichtlich der 39 Eingaben von Polizeibeschäftigten wird die Möglichkeit gesehen, frühzeitig mögliche Problemfelder zu identifizieren – insbesondere, wenn diese nicht bereits über das interne Beschwerdemanagement erfasst wurden. Diese Eingaben werden sorgfältig analysiert und, wo erforderlich, in bestehende Maßnahmen zur Organisationsentwicklung und Fehlerkultur integriert.

Der Senat misst einer transparenten und effektiven Bearbeitung von Beschwerden eine hohe Bedeutung bei. Jeder Beschwerdevorgang wird von den Polizeivollzugsbehörden sorgfältig geprüft, um aus den Erkenntnissen entsprechende Maßnahmen abzuleiten und ähnliche Vorfälle in Zukunft bestmöglich zu vermeiden. Die Polizei Bremen sowie die Ortspolizeibehörde Bremerhaven werden die bestehenden Maßnahmen zur Förderung einer positiven Fehlerkultur weiter fortsetzen und im Rahmen des internen Fehlermanagements gezielt ergänzen.

#### 2.2.2 Unangemessene Kommunikation durch Polizeivollzugsbeamte

Die Polizeibeauftragte berichtet, dass ihr im Berichtszeitraum insgesamt 42 Fälle vorgelegt wurden, in denen unangemessene Kommunikation durch Polizeivollzugsbeamte geschildert wurde. Diese Fälle betreffen insbesondere Situationen, die unter den Kategorien „Die ungehörte Dienstaufsichtsbeschwerde“, „Verkehrssituation 1“, „Verkehrssituation 2“ und „Begegnung und Dialog“ im Tätigkeitsbericht geführt werden. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 66 bis 71.)

Der Senat misst der Qualität polizeilicher Kommunikation eine hohe Bedeutung bei. Ein professionelles, respektvolles und bürgernahes Auftreten ist eine wesentliche Grundlage für das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei und stellt einen zentralen Bestandteil polizeilicher Arbeit dar. Die im Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten dargestellten Vorwürfe unangemessener Kommunikation werden daher mit der gebotenen Ernsthaftigkeit betrachtet.

Wie unter Punkt 2.2.1 bereits ausgeführt, ist es jedoch erforderlich, die gemeldeten Vorfälle in ein angemessenes Verhältnis zu setzen. Im Berichtszeitraum hatten die Polizeivollzugsbehörden weit über eine Million Bürger:innenkontakte. Vor diesem Hintergrund erscheinen 42 Meldungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Interaktionen als sehr gering, was darauf hindeutet, dass das Kommunikationsverhalten der Polizeibeschäftigten in der weit überwältigenden Mehrheit der Fälle professionellen Standards entspricht.

Dennoch ist es ein erklärtes Ziel der beiden Polizeivollzugsbehörden, die Qualität der polizeilichen Kommunikation kontinuierlich weiter zu verbessern. Daher werden alle gemeldeten Vorfälle sorgfältig geprüft, um

mögliche Handlungsbedarfe zu identifizieren und bestehende Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen entsprechend anzupassen.

Bereits jetzt bestehen umfassende Maßnahmen zur Qualitätssicherung, darunter verpflichtende Kommunikations- und Deeskalationstrainings für Einsatzkräfte, Supervisions- und Reflexionsangebote zur Auswertung von Einsatzerfahrungen sowie interne Beschwerde- und Rückmeldeverfahren, die darauf abzielen, mögliche Defizite frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern.

Die Polizei Bremen wird die teils noch laufenden Einzelfallprüfungen zum Prüfungsanlass nehmen, ob weitergehende Anpassungen oder zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind. Grundsätzlich wird weiterhin angestrebt, das hohe Niveau an Professionalität und Bürgernähe weiterzuentwickeln und zu stärken. Anhand etlicher positiver Rückmeldungen zu polizeilicher Kommunikation im Einsatz und unmittelbarem Bürgerkontakt sehen sich die Polizeien auf ihrem positiven Weg bestätigt.

### 2.2.3 Bewertung der Fallbeispiele („Polizei und Gewalt“)

Die Polizeibeauftragte führt in ihrem Tätigkeitsbericht mehrere Fallbeispiele unter dem Oberbegriff „Polizei und Gewalt“ auf. Dazu gehören unter anderem:

- „Polizeieinsatz auf dem Freimarkt;
- Die Festnahmesituation;
- Erkenntnisse aus einer Hauptverhandlung;
- Weitreichende Folgen für Jugendliche;
- Kennen wir uns vom Bahnhof;
- Anfangsverdacht oder Zuschreibung?“

Diese Fallbeispiele stehen im Kontext möglicher Fehlverhalten oder problematischer Polizeieinsätze und werden als exemplarisch für strukturelle oder einzelfallbezogene Herausforderungen betrachtet. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 42 bis 45; 52 bis 63.)

Es wird großen Wert auf eine sorgfältige und transparente Prüfung solcher Sachverhalte gelegt. Die Einzelfallbewertung durch die zuständigen Stellen ist essenziell, um Vorkommnisse objektiv einzuordnen und gegebenenfalls notwendige Maßnahmen abzuleiten. Grundsätzlich gilt, dass polizeiliches Handeln auf der Grundlage von Recht und Gesetz erfolgt und jeder Einsatz unter Berücksichtigung der konkreten Einsatzsituation zu bewerten ist. Der Senat unterstützt daher die kontinuierliche Analyse polizeilicher

Einsatzverläufe, insbesondere im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Ausbildung, Einsatzkonzepten und Fehlerkultur.

Im Falle der im Tätigkeitsbericht angeführten Beispiele wurde durch die Polizei Bremen unverzüglich nach damaliger Kenntnisnahme eine detaillierte Prüfung eingeleitet, um zu klären, inwieweit die geschilderten Vorfälle auf individuelles Fehlverhalten und/oder strukturelle beziehungsweise einzelfallbezogene Handlungsbedarfe hinweisen. Eine differenzierte Betrachtung, die sowohl die Perspektiven der Beschwerdeführer:innen als auch die Rahmenbedingungen des polizeilichen Handelns einbezieht, ist hierbei von besonderer Bedeutung.

Es ist zu betonen, dass Vorwürfe von unverhältnismäßiger Gewaltanwendung oder unangemessenem polizeilichen Verhalten jederzeit ernst genommen und konsequent aufgearbeitet werden. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass Bewertungen auf einer gesicherten Faktenlage beruhen und nicht durch Einzelwahrnehmungen oder unvollständige Darstellungen verzerrt werden.

Sobald die Einzelfallprüfung abgeschlossen ist, werden die gewonnenen Erkenntnisse in die weiteren Maßnahmen einbezogen und, sofern erforderlich, geeignete Maßnahmen zur weiteren Professionalisierung durch die Polizei ergriffen.

#### 2.2.4 Ausweitung des Einsatzes von Bodycams

Die Polizeibeauftragte verweist auf Berichte der Staatsanwaltschaft, wonach Strafverfahren wegen des Vorwurfs der Körperverletzung im Amt schneller abgeschlossen werden konnten, wenn Bodycam-Aufnahmen vorlagen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt sie eine flächendeckende Ausstattung aller an Einsätzen mit Bürger:innenkontakt beteiligten Einsatzkräfte, einschließlich des Spezialeinsatzkommandos (SEK) und der Kontaktpolizist:innen. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 47 bis 48.)

Der Senat unterstreicht die positiven Effekte des Bodycam-Einsatzes auf die Beweissicherung und Dokumentation polizeilichen Handels sowie die Deeskalation von Konfliktsituationen. Die Polizeivollzugsbehörden im Land nutzen Bodycams bereits seit mehreren Jahren. Alle operativ tätigen Bereiche sind mit Bodycams ausgestattet, sodass jederzeit ein ausreichender Bestand an den Dienststellen vorgehalten wird. Technologische Entwicklungen und einsatztaktische Erfordernisse werden hierbei fortlaufend überprüft.

Grundsätzlich unterliegt der Einsatz von Bodycams einer sorgfältigen Abwägung. Während eine erweiterte Nutzung in bestimmten Bereichen sinnvoll sein kann, stehen dem mitunter einsatztaktische oder organisatorische Gründe entgegen.

Die Ausstattung auch der Spezialeinheiten mit Bodycams oder anderen körpernah getragenen Kameras wird derzeit durch den Senator für Inneres und Sport geprüft. Dabei wird kritisch zu bewerten sein, ob eine Veröffentlichung oder missbräuchliche Nutzung solcher Aufnahmen Rückschlüsse auf einsatztaktische Maßnahmen und spezielle Einsatzmittel ermöglichen könnte, was deren Effektivität und Sicherheit beeinträchtigen würde.

Der Einsatz von Bodycams wird weiterhin evaluiert und dort ausgeweitet, wo dies mit den bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen vereinbar ist. Der Senat beabsichtigt, die rechtlichen Möglichkeiten des Einsatzes körpernah getragener Kameras weiter auszuweiten.

#### 2.2.5 Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und in psychischen Ausnahmesituationen

Die Polizeibeauftragte empfiehlt, systematische Fortbildungen und Einsatztrainings für alle Polizeibeschäftigten mit direktem Bürger:innenkontakt verpflichtend und in regelmäßigen Abständen anzubieten. Derzeit sei die Teilnahme in Bremen freiwillig, wodurch die Gefahr bestehe, dass eine hohe Arbeitsbelastung der Einsatzkräfte die Teilnahme verhindert. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 48 bis 52.)

Nach dem Bremischen Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten (BremPsychKG) liegt die grundsätzliche Zuständigkeit für den Umgang mit Menschen, bei denen Anzeichen einer psychischen Erkrankung bestehen oder die psychisch krank sind, im Geschäftsbereich der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz (SGFV). Den zuständigen Behörden kommt im Rahmen eines Stufenmodells die Aufgabe zu, niedrigschwellig Hilfen und Unterstützung anzubieten und die betroffenen Personen zu versorgen. Hierzu bestehen auch Eingriffsbefugnisse des sozialpsychiatrischen Dienstes bei Ablehnung der Hilfen.

Die besonderen Herausforderungen für den in Akutfällen tätig werdenden Polizeivollzugsdienst im Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen oder mit psychischen Erkrankungen sind allgemein bekannt. Solche Einsätze sind oftmals komplex und erfordern nicht nur polizeiliches, sondern bestenfalls auch medizinisches und sozialpädagogisches Fachwissen. Die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven begegnen dieser Komplexität mit strukturierten und langjährig bewährten Ansätzen, die sowohl auf kurzfristige Einsatzbewältigung als auch auf strategische Weiterentwicklung abzielen.

Bereits seit mehreren Jahren werden von Seiten der Polizei Bremen strukturelle Maßnahmen ergriffen, um die Handlungskompetenzen der

Einsatzkräfte in diesem Bereich zu stärken. So wurde die „Zentralstelle PsychKG“ eingerichtet, die als zentrale Anlaufstelle für Fragen und Herausforderungen im Zusammenhang mit psychisch erkrankten Personen fungiert und sowohl den Polizeibeschäftigten als auch externen Partnern als kompetente Ansprechstelle zur Verfügung steht. Ergänzend hierzu wurde die Task Force „Psychische Gefährder“ ins Leben gerufen, um eine gezielte strategische Bearbeitung dieser komplexen Problematik sicherzustellen und einen interdisziplinären Ansatz zur frühzeitigen Erkennung und Bewältigung entsprechender Fälle zu etablieren. Innerhalb der Polizei Bremen besteht zudem eine hohe Sensibilität für die Thematik, sodass bereits wesentliche Verbesserungen im Rahmen der bestehenden personellen Möglichkeiten erzielt werden konnten.

Auch der Polizeivollzugsdienst der Ortpolizeibehörde Bremerhaven steht seit vielen Jahren in engem und kontinuierlichem Austausch mit den relevanten Akteur:innen in diesem Bereich. Auf dieser Grundlage konnten klar strukturierte und praxisorientierte Abläufe etabliert werden, die es allen Beteiligten ermöglichen, im Bedarfsfall zügig und koordiniert zu handeln. Der polizeiliche Fokus liegt dabei insbesondere auf der Intervention in konkreten Gefährdungssituationen sowie auf der Überleitung betroffener Personen in eine fachkundige Versorgung. Die bestehenden Abläufe haben sich im Einsatzalltag bewährt und werden fortlaufend im Rahmen des interinstitutionellen Austauschs überprüft und, sofern erforderlich, flexibel angepasst.

Bezüglich der von der Polizeibeauftragten angeregten verpflichtenden Fortbildungen wird grundsätzlich das Anliegen, die Sensibilisierung und Schulung weiter auszubauen, geteilt. Gleichzeitig muss jedoch berücksichtigt werden, dass eine Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungen eine erhebliche organisatorische und personelle Herausforderung darstellt, insbesondere angesichts der bereits hohen Einsatzbelastung.

In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass der Themenbereich „Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen“ seit 2006 einen Schwerpunkt im Bachelorstudiengang PVD an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung darstellt. Alle Kommissaranwärter:innen erwerben im Rahmen fachtheoretischer Pflichtmodule sowie fachpraktischer Einsatztrainings die für entsprechende Einsatzszenarien erforderlichen Basiskenntnisse und -kompetenzen.

Die strategische Weiterentwicklung des Umgangs mit psychisch erkrankten Personen, die aufgrund ihrer Erkrankung gewalttätig werden könnten, wird künftig in der neu eingerichteten „Ständigen Konferenz zu psychisch kranken Menschen mit Gefährdungspotenzial“ weiterentwickelt werden, an der neben der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz auch der Senator für Inneres und Sport sowie Geschäftsbereichsbehörden beteiligt sind. In diesem Gremium werden unter anderem fachliche

Entwicklungen, ressortübergreifende Schnittstellen sowie Optimierungsbedarfe im Zusammenspiel der Institutionen regelmäßig erörtert werden.

### 2.3. Strukturen und interne Organisation

#### 2.3.1 Hierarchische Strukturen und Wissenstransfer

Im Tätigkeitsbericht wird die räumliche und inhaltliche Distanz der höheren Leitungsebenen zur alltäglichen Arbeit der Einsatzkräfte kritisch thematisiert. Dadurch werde infrage gestellt, ob konzeptionelle Bemühungen tatsächlich in die polizeiliche Praxis überführt werden. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 64 bis 65.)

Die Einschätzung, dass eine weitgehende Distanz zwischen der Führungsebene und den operativ tätigen Einsatzkräften besteht, ist hinsichtlich der Polizei Bremen unbegründet. Die dortige Führungshierarchie ist über Jahrzehnte gewachsen und folgt nicht nur formalen Vorgaben und verwaltungspraktischen Erfordernissen, sondern orientiert sich bewusst an einer begrenzten Zahl direkt unterstellter Mitarbeitender, um eine klare und wirksame Führung zu gewährleisten. Ebenfalls wird die im Tätigkeitsbericht geäußerte Einschätzung, wonach eine strukturelle Distanz zwischen Führungsebene und Basis bestehe, durch die aktuellen Ergebnisse einer Mitarbeitendenbefragung nicht bestätigt. Im Rahmen der anonymisierten und datenschutzkonform durchgeführten MOLA-Erhebung wurde der Themenbereich „Soziale Beziehungen – Vorgesetzte“ erhoben. Die Rückmeldungen der Beschäftigten zeigen, dass direkte Vorgesetzte mehrheitlich als unterstützende, vertrauensvolle und anerkennende Führungskräfte wahrgenommen werden. Dies spricht für ein gelebtes Führungsverständnis, das über reine Strukturorientierung hinausgeht und auf ein konstruktives Miteinander setzt.

Ein hierarchieübergreifender Austausch ist im polizeilichen Alltag der Polizei Bremen fest verankert. Dieser wird durch eine Vielzahl direkter Gesprächsformate gestützt – etwa durch „Let’s Talk“, „Vize on Tour“, die Führungskräftevollversammlung oder die „Direktionsleiterkonferenz für alle“. Hinzu kommen regelmäßige Dienststellenbesuche der Direktionsleitungen, Einsatzhospitalationen sowie ein kontinuierlicher und vertrauensvoller Austausch mit der Personalvertretung. Darüber hinaus sind Führungskräfte bei Einsätzen regelmäßig vor Ort und stehen in engem, unmittelbarem Kontakt mit den Einsatzkräften.

Auch innerhalb der Ortspolizeibehörde Bremerhaven ist der hierarchieübergreifende Dialog fester Bestandteil der Organisationskultur. So wurde im vergangenen Jahr eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, um ein aktuelles Stimmungsbild aus der Belegschaft zu erhalten und Impulse für die Weiterentwicklung der internen Zusammenarbeit zu gewinnen. Ergänzend dazu bietet der Direktor der Ortspolizeibehörde

regelmäßig sogenannte Tischgespräche mit den einzelnen Organisationseinheiten an, um den direkten Austausch auf Augenhöhe zu fördern.

Zudem bestehen vielfältige Anlauf- und Beteiligungsformate jenseits des formalen Dienstwegs. Hierzu zählen unter anderem das Kollegiale Betreuungsteam, die Psychosoziale Fachberatung, die anonymisierte Hinweisaufnahme des Magistrats, die Vertrauensstelle oder auch der Kontakt zur Polizeibeauftragten. Der regelmäßige Austausch mit dem Personalrat und den Berufsvertretungen ist ebenfalls etabliert. Auf diese Weise bestehen für alle Bediensteten niedrigschwellige Möglichkeiten, Anregungen, Kritik oder Hinweise in die Entscheidungsebenen einzubringen.

Diese strukturellen und gelebten Elemente belegen, dass die Führung eng an der Praxis orientiert ist und ein intensiver Dialog zwischen Leitungsebene und Basis systematisch gefördert wird.

### 2.3.2 Auseinandersetzung mit Rassismus in der Polizei

Die Polizeibeauftragte hebt in ihrem Bericht die Notwendigkeit einer verstärkten Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus innerhalb der Polizei hervor. Insbesondere verweist sie darauf, dass entsprechende Fortbildungen derzeit auf freiwilliger Basis erfolgen und die hohe Arbeitsbelastung der Einsatzkräfte eine Teilnahme erschweren könne. Sie empfiehlt daher eine systematischere Verankerung dieser Sensibilisierungsmaßnahmen. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 64 bis 65.)

Der Senat misst der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit gesellschaftlich relevanten Themen, insbesondere dem Themenfeld Rassismus, seit vielen Jahren sehr hohe Bedeutung bei. Ein zentraler Bestandteil dieser Bemühungen ist ein breit aufgestelltes Fortbildungsangebot, das gezielt auf die Förderung interkultureller Kompetenz, Antidiskriminierung und die Sensibilisierung für diskriminierende Denkmuster ausgerichtet ist. Diese Maßnahmen werden laufend überprüft und weiterentwickelt.

Die Polizei Bremen hat eine Reihe weiterer Maßnahmen zur strukturellen Verankerung diskriminierungskritischer Arbeitsansätze auf den Weg gebracht. Dazu zählen unter anderem die Veröffentlichung einer Dienstanweisung zum Umgang mit Diskriminierung sowie der Aufbau einer Erst- und Verweisberatungsstruktur innerhalb der Behörde. Zur Verbesserung der internen Meldewege wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, begleitet von einem behördenweiten Workshop zur Weiterentwicklung der Beschwerdestrukturen.

Auch künftige Schritte befinden sich bereits in der Umsetzung: So sind sogenannte Spiegelgespräche mit den Ergebnissen der jüngsten

Mitarbeitendenbefragung (MEGAVO) vorgesehen. Darüber hinaus werden interne Informations- und Beteiligungsmaßnahmen zum geplanten „Demokratiepatenprojekt“ vorbereitet, das auf die Vermittlung zentraler Inhalte und Haltungen durch Multiplikator:innen abzielt. Ein weiteres Element ist die Entwicklung einer Broschüre für die interne Kommunikation. Sie soll unter anderem die Position der Behördenleitung zur Organisationskultur, bestehende Beratungs- und Beschwerdemechanismen sowie Empfehlungen für den Umgang mit beobachteten oder selbst erlebten Diskriminierungsvorfällen transparent darstellen.

Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven verfolgt bei der Bearbeitung des Themas unter anderen einen auf demokratieorientierte Wertebildung und Haltungsentwicklung ausgerichteten Ansatz. Aktuelle Maßnahmen beinhalten die Mitgestaltung der Ausstellung „Freunde – Helfer – Straßenkämpfer“, die Beteiligung an Fortbildungsveranstaltungen zur Rolle der Polizei im Dritten Reich im Bunker Valentin sowie den Aufbau eines „DemokraTEAMs“ innerhalb der Behörde.

Das Fortbildungsinstitut für die Polizeien im Lande Bremen an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung bietet derzeit neun Seminarformate zur Stärkung der Diversity- und Antidiskriminierungskompetenz an, die sich sowohl an Einsatzkräfte als auch an Führungspersonal richten. Ergänzend dazu absolvieren seit 2023 alle Führungskräfte der Polizeivollzugsbehörden im Land Bremen eine verpflichtende zweitägige Schulung zum Thema „Diskriminierung im polizeilichen Beschäftigungskontext – Für einen verantwortungsvollen Umgang mit unerwünschten Verhaltensweisen auf allen Führungsebenen“. Darüber hinaus sind entsprechende Inhalte fest in den Modulen der Führungskräftequalifizierungen für die untere und die mittlere Führungsebene verankert.

Ein weiterer Baustein ist der an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung angesiedelte Arbeitskreis „Polizei im demokratischen Rechtsstaat“, der sich seit 2021 regelmäßig mit Vertreter:innen aller relevanten Institutionen zu Fortbildungsbedarfen, der Evaluation bestehender Maßnahmen sowie der konzeptionellen Weiterentwicklung austauscht.

Im Rahmen der laufenden Organisationsentwicklung werden bestehende Schulungs- und Sensibilisierungsangebote fortlaufend überprüft. Perspektivisch ist vorgesehen, geeignete Formate weiter auszubauen und stärker in das reguläre Fortbildungsprogramm zu integrieren, mit dem Anspruch, die Beschäftigten nachhaltig für diskriminierungsfreies Handeln zu sensibilisieren.

Der Senat begrüßt und unterstützt die beschriebenen Maßnahmen zur Auseinandersetzung mit Rassismus und anderen gesellschaftlich relevanten Themen ausdrücklich. Zugleich ist sicherzustellen, dass entsprechende Schulungsangebote inhaltlich fundiert konzipiert und systematisch in den Gesamtrahmen der polizeilichen Fortbildung eingebettet bleiben.

### 2.3.3 Anwendung Dienstvereinbarung „Konflikt“

Die Polizeibeauftragte fordert eine konsequente Umsetzung der Dienstvereinbarung „Konflikt“ innerhalb der Polizei Bremen. Sie empfiehlt zudem die Entwicklung und Implementierung polizeispezifischer Richtlinien, um Konflikte frühzeitig zu erkennen und gezielt zu behandeln. Dabei soll sichergestellt werden, dass insbesondere Führungskräfte die bestehenden Regelungen sowie die sich daraus ergebenden Pflichten kennen und entsprechend handeln. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 78 bis 83.)

Der Senat stellt klar, dass die Dienstvereinbarung „Konflikt“ nicht nur für die Polizei Bremen, sondern für den gesamten bremischen öffentlichen Dienst gilt. Sie ist daher keine polizeispezifische Regelung und kann nicht durch die Polizei Bremen eigenständig verändert oder angepasst werden.

Ungeachtet dessen prüft die Polizei Bremen derzeit, inwiefern ergänzende interne Handlungsempfehlungen entwickelt werden können, um einen verbesserten Umgang mit Konflikten und eine gezielte Sensibilisierung sowohl für Vorgesetzte als auch für Mitarbeitende zu fördern.

Die Polizei Bremen setzt bereits eine Vielzahl an Maßnahmen zur Stärkung der Konfliktkultur und Führungskompetenz um. Dazu zählen unter anderem regelmäßige Auffrischungen in Qualifizierungsmodulen, jährliche Unterweisungen für Führungskräfte und Mitarbeitende – auch in Form von E-Learning-Angeboten – sowie die Verknüpfung von Führungskräfte-Feedback mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen, um kontinuierliche Verbesserungen im Führungsverhalten zu erreichen. Derzeit wird die Führungskräftequalifizierung konzeptionell überarbeitet; sie wird voraussichtlich demnächst auch das Modul „Konfliktmanagement“ beinhalten.

Das Ziel, Konflikte frühzeitig zu erkennen und angemessen zu bearbeiten, ist von zentraler Bedeutung. Die bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen bieten bereits eine fundierte Grundlage, um die Handlungssicherheit von Führungskräften und Beschäftigten im Umgang mit Konfliktsituationen zu stärken. Die laufende Prüfung der Polizei Bremen zu möglichen ergänzenden Maßnahmen wird fortgesetzt, um – sofern erforderlich – sinnvolle Erweiterungen in die bestehenden Strukturen zu integrieren.

### 2.3.4 Hierarchie und Abhängigkeiten innerhalb der Polizei

Dem Tätigkeitsbericht ist zu entnehmen, dass zahlreiche Eingaben von Polizeibesetzenden im Berichtszeitraum Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten betrafen. Es wird ausgeführt, dass die strengen hierarchischen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb der Polizei es oftmals erschweren könnten, Konflikte offen anzusprechen. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 76 bis 78.)

Ein transparenter, offener und wertschätzender Umgang innerhalb der Organisation ist von zentraler Bedeutung. Die Förderung einer offenen Gesprächskultur sowie die Schaffung vertrauensvoller Strukturen zur Konfliktlösung sind seit Jahren strategische Schwerpunkte innerhalb der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven.

Zur Förderung eines niedrigschwelligen Meldeverhaltens stehen den Beschäftigten der Polizeien zahlreiche Meldewege zur Verfügung, auch in vertraulicher oder anonymer Form. Eingehende Beschwerden, auch wenn sie anonym erfolgen, werden ernst genommen und systematisch aufgearbeitet. Ergänzend besteht die Möglichkeit, Konflikte im Rahmen eines professionellen, polizeiinternen Mediationsverfahrens unter Leitung der Polizeipsychologin zu bearbeiten. Dieses Verfahren hat bereits in einer Vielzahl von Fällen zur Lösung oder Entschärfung von Konflikten beigetragen. Zudem wurden in Konfliktfällen, in denen ein direktes Abhängigkeitsverhältnis zu Vorgesetzten bestand, vielfach strukturelle Anpassungen vorgenommen, um belastende Konstellationen aufzulösen. Die Polizeivollzugsbehörden setzen damit ein klares Zeichen: Sie erkennen potenzielle Konfliktlagen und Abhängigkeitsverhältnisse als sensible Themen und stärken gezielt jene Beschäftigten, die Fehlverhalten offen ansprechen. Ergänzend hierzu existieren spezifische Ansprechpersonen und Anlaufstellen für Konfliktthemen sowie verschiedene Informationsangebote und Veranstaltungen, die den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden weiter stärken sollen.

Die von der Polizeibeauftragten geäußerte Sorge, dass strenge Hierarchien das Ansprechen von Problemen erschweren könnten, wird ebenfalls durch die Rückmeldungen aus der MOLA-Befragung nicht gestützt. Insbesondere die Einschätzung zur Funktion der direkten Vorgesetzten fällt positiv aus. Diese werden von den Beschäftigten als zentrale Ressource wahrgenommen - insbesondere in Bezug auf Vertrauen, Feedback und Wertschätzung. Dies legt nahe, dass das bestehende Führungssystem die Voraussetzungen für eine offene Gesprächskultur schafft und bestehende Abhängigkeitsverhältnisse nicht als grundsätzlich hemmend erlebt werden.

Vor dem Hintergrund der positiven Rückmeldungen aus der MOLA-Befragung und der bestehenden Maßnahmen zur Förderung offener Kommunikation wird derzeit auch geprüft, wie die vorhandenen Partizipations- und Konfliktlösungsformate innerhalb der Polizeivollzugsbehörden noch besser kommuniziert und deren Zugänglichkeit für alle Beschäftigten weiter optimiert werden kann. Dadurch sollen bewährte Angebote sichtbarer und die Inanspruchnahme weiter erleichtert werden.

### 2.3.5 Etablierung von Compliance-Standards

Die Polizeibeauftragte empfiehlt die Etablierung von Compliance-Standards und die Entwicklung eines Compliance-Management-Systems. Ziel sei es,

eine konstruktive Fehlerkultur zu fördern und das betriebsinterne Qualitätsmanagement weiterzuentwickeln. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 101 bis 104.)

Die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven setzen in ihrer organisatorischen Weiterentwicklung zunehmend auf präventive, transparente und werteorientierte Strukturen. Damit sollen sowohl das Vertrauen innerhalb der Organisation als auch in der Gesellschaft gestärkt und Fehlentwicklungen frühzeitig erkannt und adressiert werden.

Die Polizei Bremen hat mit der Konzeption eines Compliance-Management-Systems begonnen. Darüber hinaus wurde im April 2024 die neue Funktionsstelle „Strategische Organisationsentwicklung“ besetzt, die eine umfassende Organisationsanalyse beauftragt hat. Die Ergebnisse dieser Analyse werden zeitnah vorliegen und fließen in die weitere Entwicklung ein.

Ein transparenter Umgang mit den Ergebnissen bestehender Erhebungen ist ebenfalls ein zentraler Bestandteil der Weiterentwicklung. So wird die Polizei Bremen die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung zur Arbeitszufriedenheit (MOLA – Menschen | Organisationskultur | Leistung | Arbeitsgestaltung) offen auswerten und als Grundlage für weiterführende Maßnahmen nutzen. Über die Ergebnisse wird der Senator für Inneres und Sport der staatlichen Deputation für Inneres berichten.

Auch die Ortspolizeibehörde Bremerhaven richtet ihren Fokus verstärkt auf präventive und strukturelle Aspekte im Umgang mit kritischem Verhalten. Anfang 2022 wurde der Bereich „Interne Angelegenheiten“ umfassend neu strukturiert. Neben der Bearbeitung von Beschwerdeverfahren, Strafverfahren und disziplinarrechtlich relevanten Sachverhalten liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der frühzeitigen Analyse und Bewertung mit präventivem Fokus.

Unter Einbeziehung von Compliance-Elementen werden dabei personenbezogene, fallbezogene und organisationsbezogene Perspektiven systematisch beleuchtet. Auf diese Weise wird eine offene und lernorientierte Fehlerkultur gestärkt. Flankiert wird dieser Ansatz durch die demokratiefördernde Arbeit der Ortspolizeibehörde, die den internen Kulturwandel nachhaltig unterstützt.

Beide Polizeivollzugsbehörden im Land Bremen verfügen über tragfähige Strukturen zur Stärkung einer präventiv ausgerichteten Organisationskultur. Die eingeleiteten Maßnahmen zur Etablierung und Weiterentwicklung von Compliance-Standards werden kontinuierlich vorangetrieben und in die behördlichen Abläufe integriert. Die positiven Rückmeldungen zur Führungskultur innerhalb der Polizei Bremen und bereits zuvor innerhalb der Ortspolizeibehörde Bremerhaven unterstreichen zudem die Bedeutung der bereits bestehenden Ansätze zur Führungskräfteentwicklung, auch im

Sinne eines nachhaltig verankerten Verständnisses von Verantwortung und Integrität.

## 2.4. Personalentwicklung, Ausbildung und Weiterbildung

### 2.4.1 Das Polizeistudium

Die Polizeibeauftragte thematisiert in ihrem Tätigkeitsbericht Hinweise auf Benachteiligungen, Diskriminierungen, Bloßstellungen und Ungleichbehandlungen im Rahmen der fachpraktischen Studienanteile des Polizeistudiums. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 88 bis 90.)

Der Senat bewertet das Studium an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung einschließlich der berufspraktischen Ausbildung als professionell, praxisorientiert und auf die polizeilichen Anforderungen zugeschnitten. Es handelt sich um eine dem Berufsfeld des Polizeivollzugsdienstes angemessene sehr hochwertige Ausbildung.

Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen werden hierbei ausnahmslos mit großer Ernsthaftigkeit betrachtet.

Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung hat seit Jahren ein umfassendes Qualitätssicherungssystem institutionalisiert, das die regelmäßige Evaluation der Studien- und Fortbildungsformate gewährleistet. Mit Blick auf die fachpraktische Aus- und Fortbildung haben die Hochschule für Öffentliche Verwaltung, die Polizeien im Lande Bremen und der Senator für Inneres und Sport zum 1. März 2025 zusätzlich ein gemeinsames Projekt „Qualitätsverbesserung in der Ausbildung der Polizeikommissaranwärter:innen der Polizei im Land Bremen (QuAPo)“ ins Leben gerufen. Im Rahmen des Projekts wird gezielt evaluiert, ob struktureller oder individueller Verbesserungsbedarf besteht. Bestehende Inhalte und Strukturen der fachpraktischen Ausbildung werden auf Grundlage aktueller Erkenntnisse und Anforderungen überprüft und, sofern erforderlich, gezielt angepasst.

Der Senat betont, dass die Hochschule für Öffentliche Verwaltung für eine wertebasierte Ausbildung steht, die Professionalität, Respekt und Chancengleichheit vermittelt. In Fällen, in denen Verstöße gegen diese Grundsätze bekannt werden, erfolgt eine konsequente Nachsteuerung. Zudem bestehen bereits interne Beschwerdewege und Ansprechstellen, die es ermöglichen, etwaige Diskriminierungserfahrungen zu melden und aufzuarbeiten.

### 2.4.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium

Die Polizeibeauftragte hebt hervor, dass eine Vereinbarkeit von Familie und Studium nur dann gegeben sei, wenn Betreuungspflichten nicht als privates Problem betrachtet, sondern institutionell anerkannt und berücksichtigt

werden. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 97 bis 100.)

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium stellt für viele Polizeikommissaranwärter:innen eine zentrale Herausforderung dar. Dabei ist jeder Fall individuell zu betrachten und mit einvernehmlichen Lösungen sowohl auf Seiten der Studierenden als auch der Hochschule für Öffentliche Verwaltung zu versehen. Dies gelingt in nahezu allen Fällen. Ein Teilzeitstudium und damit eine erhebliche Verlängerung des Studiums sind aufgrund der seit Jahren angespannten Sicherheitslage und des dringenden Personalbedarfs der Polizeien sowie aufgrund der damit verbundenen erheblichen organisatorischen Herausforderungen derzeit nicht vorgesehen.

#### 2.4.3 Fort- und Weiterbildungen für Teilzeitbeschäftigte

Der Tätigkeitsbericht thematisiert die Eignung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte. Insbesondere die Teilnahme an Blockveranstaltungen im Rahmen der Führungskräftefortbildungen oder des Ermittler:innenlehrgangs wird als problematisch für Teilzeitkräfte angesehen. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 94 bis 97.)

Der Senat ist sich der besonderen Anforderungen bewusst, die sich für Teilzeitbeschäftigte im Zusammenhang mit umfangreichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ergeben. Die Anpassung und Weiterentwicklung von Fortbildungsformaten für diese Beschäftigtengruppe wird daher angestrebt.

Verschiedene Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Teilzeit und Weiterbildung ermöglichen, befinden sich derzeit in Prüfung und Abstimmung mit den Polizeivollzugsbehörden.

Erste Schritte, wie eine Verschiebung der Startzeiten bei einer Vielzahl an Fortbildungsformaten, wurden bereits umgesetzt. Weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel konkrete Teilzeitangebote für bestimmte Fortbildungsformate, befinden sich derzeit in Planung. Zudem werden flexiblere Teilnahmeoptionen und die Möglichkeiten digitaler Lehrangebote geprüft und in den Fokus genommen.

Für Blockveranstaltungen (zum Beispiel Führungskräftefortbildungen, Lehrgang für polizeiliche Ermittler:innen) besteht die generelle Problematik, dass Teilzeitoptionen zwangsläufig eine Verlängerung der Lehrgänge und eine deutliche Erhöhung des Ressourceneinsatzes mit sich bringen, die den drängenden Personalbedarfen der Polizeivollzugsbehörden entgegenstehen. Vor diesem Hintergrund werden im Zuge der Neugestaltung der Führungskräftequalifizierung derzeit verschiedene Ansätze im Hinblick auf die Strukturierung von Präsenzzeiten geprüft.

#### 2.4.4 Polizeiliche Tätigkeiten durch Polizeiangestellte

Die Polizeibeauftragte kritisiert, dass im Berichtszeitraum keine Ergebnisse oder Lösungen zur Klärung der Befugnisse von Angestellten in polizeilichen Tätigkeiten erzielt worden seien, obwohl hierzu mehrfach Nachfragen erfolgt seien. Sie fordert eine zeitnahe und rechtssichere Klärung dieser Situation. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 104 bis 106.)

Es bestehen keine Rechtsunsicherheiten hinsichtlich des Einsatzes von Beschäftigten bei den Polizeivollzugsbehörden, die nicht der Fachrichtung Polizei angehören.

Seit 2016 ist bei der Polizei Bremen der Einsatz dieser Mitarbeiter:innen und die ihnen zukommenden Befugnisse geregelt. Im polizeilichen Intranet ist eine Information „Befugnisse von Nicht-Vollzugskräften“ verfügbar, um Transparenz über die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zu schaffen.

Wo erforderlich, werden Beschäftigten bei den Polizeivollzugsbehörden, die nicht der Fachrichtung Polizei angehören, durch den Senator für Inneres und Sport oder durch die Ortspolizeibehörde Bremerhaven zu Hilfspolizeibeamt:innen nach dem Bremischen Polizeigesetz ernannt.

Zudem wurde die Verordnung über die Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft angepasst. Diese Rechtsänderung ermöglicht es bestimmten Beschäftigten bei den Polizeivollzugsbehörden, die nicht der Fachrichtung Polizei angehören, unter festgelegten Voraussetzungen als Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft tätig zu werden.

Hinsichtlich der Nachfragen der Polizeibeauftragten stellt die Polizei Bremen fest, dass in der Direktion Kriminalpolizei/Landeskriminalamt keine wiederkehrenden Anfragen zu diesem Thema registriert wurden. Eine Anfrage aus dem Zeitraum Juli/August 2023 wurde von der zuständigen Stelle beantwortet. Weitere Nachfragen sind der Polizei Bremen nicht bekannt.

Es werden bereits die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten genutzt und kontinuierlich weiterentwickelt. Der Senat stellt fest, dass die Polizeivollzugsbehörden in diesem Bereich aktiv handeln und unterstützt die fortlaufende Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens für polizeiliche Tätigkeiten durch Beschäftigte, die nicht der Fachrichtung Polizei angehören.

#### 2.5 Arbeitsschutz und Disziplinarverfahren

##### 2.5.1 Umgang mit Disziplinarverfahren

Die Polizeibeauftragte berichtet, dass betroffene Polizeibesetzte über zu lange Verfahrensdauern, fehlende Begleitung und mangelnde

Transparenz in Disziplinarverfahren geklagt haben. Viele der Beschwerdeführer:innen hätten insbesondere die Ungewissheit während der Verfahrensdauer als belastend beschrieben – teilweise stärker als die eigentliche Sanktion. Diese Belastung wirke sich auch auf das private Umfeld aus. (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 83 bis 88.)

Die Einschätzung, dass die Dauer von Disziplinarverfahren eine erhebliche Belastung für betroffene Beschäftigte darstellen kann, wird grundsätzlich geteilt. Gleichzeitig ist die Aussetzung eines Disziplinarverfahrens bis zum Abschluss eines Strafverfahrens (§ 22 BremDG) häufig erforderlich, um Parallel- und Doppelermittlungen zu vermeiden und eine rechtsstaatlich einwandfreie Bewertung sicherzustellen.

Zur Wahrung der Transparenz erhalten alle betroffenen Beamt:innen bei der Polizei Bremen in jedem Verfahrensschritt Mitteilungsverfügungen mit Informationen über den weiteren Ablauf. Eine zusätzliche halbjährliche Sachstandsmeldung wird nicht als zielführend bewertet, da die bestehenden Mitteilungen bereits alle relevanten Informationen enthalten. Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit, individuelle Rückfragen an die zuständige Stelle zu richten.

Um die Transparenz weiter zu verbessern, wurde ein Merkblatt im polizeilichen Intranet veröffentlicht, das die wichtigsten Verfahrensschritte sowie Ansprechpartner:innen zusammenfasst. Auch wird hier darauf hingewiesen, dass mit dem Verfahren psychische Belastungen einhergehen können, für die mögliche Ansprechpartner:innen aufgelistet werden. Ebenfalls erfolgt in vielen Fällen eine frühzeitige persönliche Kontaktaufnahme durch den Polizeivizepräsidenten, um die nächsten Schritte unmittelbar zu beschreiben und unberechtigte Ängste zu nehmen. Gleichzeitig wird geprüft, ob eine digitale Abwicklung den Verfahrensablauf beschleunigen kann.

Bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven liegt die Disziplinarhoheit beim Dienstvorgesetzten, dem Oberbürgermeister der Stadt Bremerhaven. Die Bearbeitung disziplinarrechtlicher Angelegenheiten erfolgt daher in der Zuständigkeit und unter der Verantwortung des Personalamts des Magistrats.

Der Senat erkennt an, dass die Ungewissheit während eines laufenden Disziplinarverfahrens eine erhebliche psychische Belastung darstellen kann. Die Polizeivollzugsbehörden werden weiterhin daran arbeiten, die Verfahren so transparent und effizient wie möglich zu gestalten, ohne dabei die notwendigen rechtsstaatlichen Abläufe zu gefährden.

## 2.5.2 Arbeitsschutz innerhalb der Polizei Bremen

Im Tätigkeitsbericht wird kritisiert, dass eine unzureichende Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Regelungen innerhalb der Polizei Bremen

vorherrscht. Die Polizeibeauftragte verweist in diesem Zusammenhang ebenfalls darauf, dass diese Thematik bereits im Jahr 2010 an den staatlichen Petitionsausschuss herangetragen wurde (Eingabe-Nummer L 17/603). (Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 91 bis 94.)

Dem Arbeitsschutz innerhalb der Polizei Bremen wird ein hoher Stellenwert beigemessen und es werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt. Um den höheren Anforderungen des novellierten Arbeitsschutzgesetzes sowie den damit verbundenen komplexen Abwägungsprozessen gerecht zu werden, wurde die personelle Verstärkung der Koordinierungsstelle Arbeitsschutz beschlossen. Im April 2024 wurde die Koordinierungsstelle nach erfolgter Stellenausschreibung und Auswahl neu besetzt, sodass der gestiegene gesetzliche und organisatorische Mehraufwand nun adäquat abgedeckt werden kann.

Darüber hinaus wurden gezielte Maßnahmen zur weiteren Stärkung des Arbeitsschutzes innerhalb der Behörde umgesetzt. So wurden rund 70 Brandschutz helfende intern durch die behördeneigene Brandschutzbeauftragte ausgebildet, und sukzessive Unterweisungen im Arbeits- und Brandschutz werden für alle Beschäftigten durchgeführt. Zudem ist der Arbeits- und Brandschutz fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses für neu eingestellte Mitarbeitende, um die Sensibilisierung für diese Themen frühzeitig zu verankern.

Diese Maßnahmen verdeutlichen, dass die Polizei Bremen aktiv daran arbeitet, den Arbeitsschutz weiterzuentwickeln und strukturell in den behördlichen Abläufen zu verankern. Auch künftig wird sichergestellt, dass der Arbeitsschutz eine wesentliche Priorität bleibt und die bestehenden Maßnahmen regelmäßig evaluiert und weiter optimiert werden.

### 3. Fazit

Der Tätigkeitsbericht der unabhängigen Polizeibeauftragten leistet einen wichtigen Beitrag zur Reflexion polizeilichen Handelns und zur Stärkung der Transparenz. Der Senat würdigt das Engagement der Polizeibeauftragten in der Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden sowie in der Analyse relevanter Entwicklungen innerhalb der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven.

Der Senat geht davon aus, zur methodischen Herangehensweise und der Kontextualisierung einzelner Fälle mit der vorliegenden Stellungnahme beitragen zu können. Der Senator für Inneres und Sport und die Polizeivollzugsbehörden im Land stehen auch weiterhin für einen intensiven Austausch mit der unabhängigen Polizeibeauftragten zur Verfügung, um eine differenziertere und auf nachvollziehbarer Grundlage erfolgende Bewertung polizeilichen Handelns zu ermöglichen.

Innerhalb der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven werden Reflexionsprozesse aktiv gelebt, und Führungskräfte übernehmen Verantwortung für eine offene Organisationskultur.

Ein Beispiel hierfür ist die Reaktion einer Dienstgruppe auf interne, diskriminierende Äußerungen: Die zuständige Leitungskraft griff den Vorfall proaktiv auf, initiierte einen Sensibilisierungs- und Nachbereitungsprozess und schuf damit die Grundlage für eine positive Reflexion im Team (vergleiche Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seite 66). Dieser Umgang zeigt, dass eine kritische Auseinandersetzung mit problematischen Verhaltensweisen nicht nur eingefordert, sondern auch aktiv gefördert wird.

Die Ergebnisse der jüngst durchgeführten Mitarbeitendenbefragung (MOLA) belegen zudem, dass Führungsverhalten innerhalb der Polizei Bremen von den Beschäftigten überwiegend als unterstützend, vertrauensvoll und anerkennend wahrgenommen wird – ein weiterer Hinweis darauf, dass bestehende Strukturen zur Stärkung von Führungskultur und Fehlerreflexion Wirkung entfalten.

Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven misst der Qualität von Führung und Arbeitskultur ebenfalls seit vielen Jahren große Bedeutung bei. Durch die kontinuierliche Durchführung fachlich angeleiteter Mitarbeitendenbefragungen in den Jahren 2012 bis 2024 wurden gezielt Rückmeldungen zur Wirkung von Führung und Arbeitsbedingungen eingeholt. Besonders positiv hervorgehoben werden die ausgeprägte Kollegialität, der erlebte Sinngehalt der Arbeit sowie Freiräume für kreative Gestaltung. Diese Ergebnisse belegen das kontinuierliche Engagement der Ortspolizeibehörde für ein unterstützendes, entwicklungsorientiertes Arbeitsumfeld. Gleichwohl ergaben sich auch Hinweise auf belastende Aspekte in Bezug auf Arbeitsintensität und Zeitdruck. Hierauf will die Ortspolizeibehörde Bremerhaven zukünftig einen besonderen Fokus legen, um Belastungen weitestgehend abzubauen.

Darüber hinaus enthält der Tätigkeitsbericht wichtige Anregungen, die zur Weiterentwicklung polizeilicher Arbeit beitragen. Besonders hervorzuheben ist die Feststellung der Polizeibeauftragten, dass der Einsatz von Bodycams maßgeblich zur Aufklärung von Vorwürfen gegen Polizeibeamt:innen beiträgt und Verfahren beschleunigen kann (vergleiche Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 47 bis 48). Die Polizei wird daher die Evaluierung und gezielte Weiterentwicklung des Bodycam-Einsatzes fortsetzen, um den Schutz der Einsatzkräfte zu stärken und zugleich eine objektive Beweissicherung zu gewährleisten.

Auch im Bereich der Schulungen für den Umgang mit psychisch erkrankten Personen greift der Bericht eine zentrale Herausforderung für den Polizeialltag auf. Die Polizei Bremen hat bereits mit der Einrichtung der Task Force „Psychische Gefährder“ sowie der „Zentralstelle PsychKG“

zentrale Maßnahmen ergriffen, um den Umgang mit psychisch erkrankten Menschen im polizeilichen Kontext zu verbessern. Der Senat unterstützt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Schulungsangebote in diesem Bereich, um Einsatzkräfte bestmöglich auf solche herausfordernden Situationen vorzubereiten.

Zudem wird die Forderung der Polizeibeauftragten nach einer engen Zusammenarbeit zwischen Polizei und Zivilgesellschaft ausdrücklich begrüßt (vergleiche Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten 2022/2023, Seiten 29 bis 30). Die Polizeien pflegen bereits langjährige Kooperationen mit gesellschaftlichen Akteur:innen, darunter spezialisierte Ansprechpersonen für Integrationsarbeit, LSBTIQ+-Belange und Antidiskriminierung. Der Senat bekräftigt, dass bestehende Netzwerke in zukünftige Konzepte eingebunden werden sollten, um Synergien zu nutzen und Parallelstrukturen zu vermeiden.

Der Senat steht einer konstruktiven Weiterentwicklung des Dialogs mit der unabhängigen Polizeibeauftragten offen gegenüber. Die im Bericht enthaltenen Impulse wurden im Rahmen der vorliegenden Stellungnahme bereits umfassend ausgewertet; einzelne Aspekte befinden sich weiterhin in fachlicher Prüfung.