

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Mühlmann (AfD)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales

Weiter jährlich ansteigende Krankenquote in den Landespolizeiinspektionen der Thüringer Polizei

Aus der Antwort zur Kleinen Anfrage 7/4202 (Drucksache 7/7720) ergibt sich, dass im Jahr 2022 erneut in ausnahmslos allen Landespolizeiinspektionen (LPI) die Krankenquoten zwischen 0,54 Prozent (LPI Gotha) und 2,74 Prozent (LPI Suhl) angestiegen sind. Die Antwort auf die Kleine Anfrage 7/4202 (Drucksache 7/7720) hat darüber hinaus ergeben, dass zu Beginn des Jahres 2023 in der LPI Erfurt 73 Dienstposten, in der LPI Gera 54 Dienstposten, in der LPI Gotha 34 Dienstposten, in der LPI Jena 52 Dienstposten, in der LPI Nordhausen 29 Dienstposten, in der LPI Saalfeld 48 Dienstposten und in der LPI Suhl 25 Dienstposten unbesetzt waren.

Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales hat die Kleine Anfrage 7/5206 vom 30. August 2023 namens der Landesregierung mit Schreiben vom 17. Oktober 2023 beantwortet:

1. Wie hoch ist der Altersdurchschnitt in den einzelnen Landespolizeiinspektionen und in den jeweiligen Inspektionsdiensten (Gliederung nach Landespolizeiinspektionen und Inspektionsdiensten sowie nach Vollzugsbeamten, Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten)?

Antwort:

Der Altersdurchschnitt in den Landespolizeiinspektionen (LPI), Inspektionsdiensten (ID), Polizeiinspektion (PI) und Kriminalpolizeiinspektionen (KPI) ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

| Behörde/Dienststelle | Altersdurchschnitt in Jahren (Stand 26. September 2023) | | |
|----------------------|---|-------------------|-------------------|
| | Polizeivollzugsdienst | Verwaltungsdienst | Tarifbeschäftigte |
| LPI Erfurt (gesamt) | 43,0 | 42,1 | 48,2 |
| ID Erfurt Süd | 41,1 | - | 43,0 |
| ID Erfurt Nord | 39,9 | - | 48,1 |
| PI Sömmerda | 44,9 | - | 47,8 |
| KPI Erfurt | 49,0 | - | 52,1 |
| LPI Gera (gesamt) | 43,7 | 54,3 | 53,0 |
| ID Gera | 40,8 | - | 52,5 |
| PI Altenburger Land | 46,2 | - | 48,3 |
| PI Greiz | 42,6 | - | 48,6 |
| KPI Gera | 50,2 | - | 55,7 |
| LPI Gotha (gesamt) | 44,3 | 54,9 | 53,0 |

| Behörde/Dienststelle | Altersdurchschnitt in Jahren (Stand 26. September 2023) | | |
|---------------------------|---|-------------------|-------------------|
| | Polizeivollzugsdienst | Verwaltungsdienst | Tarifbeschäftigte |
| ID Gotha | 43,9 | - | 44,4 |
| PI Eisenach | 42,5 | 59,3 | 57,8 |
| PI Arnstadt-Ilmenau | 43,9 | - | 50,2 |
| KPI Gotha | 49,8 | - | 54,6 |
| LPI Jena (gesamt) | 44,5 | 47,9 | 49,2 |
| ID Jena | 45,2 | - | 52,4 |
| PI Apolda | 44,9 | - | 52,0 |
| PI Saale-Holzland | 46,6 | - | 47,6 |
| PI Weimar | 41,5 | - | 53,0 |
| KPI Jena | 48,8 | - | 49,4 |
| LPI Nordhausen (gesamt) | 46,5 | 59,3 | 52,7 |
| ID Nordhausen | 45,3 | - | - |
| PI Eichsfeld | 44,6 | - | 58,8 |
| PI Unstrut-Hainich | 47,7 | - | 54,3 |
| PI Kyffhäuser | 47,8 | - | 50,4 |
| KPI Nordhausen | 50,7 | - | 50,4 |
| LPI Saalfeld (gesamt) | 45,2 | 57,5 | 54,5 |
| ID Saalfeld | 47,0 | - | 58,5 |
| PI Saale-Orla | 45,2 | - | 53,9 |
| PI Sonneberg | 42,0 | 61,2 | 54,6 |
| KPI Saalfeld | 49,9 | - | 54,2 |
| LPI Suhl (gesamt) | 45,2 | 50,7 | 53,4 |
| ID Suhl | 46,9 | - | 56,4 |
| PI Bad Salzungen | 47,3 | - | 54,2 |
| PI Hildburghausen | 43,6 | - | 44,9 |
| PI Schmalkalden-Meiningen | 42,8 | - | 56,1 |
| KPI Suhl | 49,5 | - | 50,8 |

2. Welche Dienststelle der Thüringer Polizei hat den höchsten und welche den niedrigsten Altersdurchschnitt und worauf ist der Unterschied zurückzuführen?

Antwort:

Im Polizeivollzugsdienst hat die Bereitschaftspolizei Thüringen mit 34,2 Jahren den niedrigsten Altersdurchschnitt und im Vergleich der Landespolizeiinspektionen die Landespolizeiinspektion Erfurt mit 43,0 Jahren. Den höchsten Altersdurchschnitt im Polizeivollzugsdienst verzeichnet die Autobahnpolizeiinspektion mit 47,3 Jahren und im Vergleich der Landespolizeiinspektionen die Landespolizeiinspektion Nordhausen mit 46,5 Jahren. Im Vergleich der Inspektionsdienste, Polizei- und Kriminalpolizeiinspektionen hat der Inspektionsdienst Erfurt Nord mit 39,9 Jahren den niedrigsten Altersdurchschnitt im Polizeivollzugsdienst und die Kriminalpolizeiinspektion Nordhausen mit 50,7 Jahren den höchsten.

Signifikante Unterschiede im Vergleich der Altersdurchschnitte im Polizeivollzugsdienst sind generell bei Betrachtung der Kriminalpolizeiinspektionen einerseits und der Bereitschaftspolizei andererseits festzustellen. In der Kriminalpolizei sind viele erfahrene und damit auch ältere Bedienstete tätig, welche oft erst nach vielen Dienstjahren in die Kriminalpolizei wechseln und sich in den besonderen Deliktsfeldern über viele Jahre spezialisieren. Eine Ursache für den höheren Altersdurchschnitt der Kriminalpolizei im Vergleich zu anderen operativen Bereichen der Landespolizei wie Inspektionsdiensten oder Polizeiinspektionen liegt demnach in der Aufgabenspezifität.

Bei der Bereitschaftspolizei handelt es sich in der Regel im Bereich der Einsatzhundertschaften um die Erstverwendung der Bediensteten nach ihrer Polizeiausbildung, was den niedrigen Altersdurchschnitt erklärt. Auch die wesentlich höhere Personalfuktuation in der Bereitschaftspolizei und die Aufgabenspezifität beeinflussen den niedrigeren Altersdurchschnitt.

Die Altersstruktur der jeweiligen Dienststellen und Behörden wird auch durch die regionalen demografischen Strukturen mitgeprägt.

Ein weiterer Aspekt ist die familiäre Bindung. Viele Bedienstete haben familiäre Bindungen, die sie dazu motivieren, in ihre Heimatregion zurückzukehren, besonders, wenn sie ein höheres Lebensalter erreichen. Diese familiäre Bindung spielt eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes und beeinflusst die Entscheidung, wo und wie lange jemand innerhalb der Polizei tätig ist.

3. Welche Erklärungsansätze hat die Landesregierung für die im einleitenden Sachverhalt dargelegten Zahlen und wie wirken sich diese auf das Dienstgeschehen der Thüringer Polizei aus?

Antwort:

Es gibt eine Vielzahl möglicher Erklärungsansätze für den Anstieg der durchschnittlichen Krankenquote. Die Krankenquote ist von vielen Parametern abhängig, auch von nicht - seitens des Dienstherrn/öffentlichen Arbeitgebers - beeinflussbaren. Zu den nicht beeinflussbaren Parametern zählt zum Beispiel auch die COVID-19-Pandemie. Welchen Einfluss die Pandemie auf die Entwicklung der durchschnittlichen Krankenquote hatte, ist jedoch nicht verifizierbar. Im Pandemiejahr 2021 lag die Krankenquote der Thüringer Polizei beispielsweise niedriger als im Pandemiejahr 2020. Für das Jahr 2022 ist wiederum ein Anstieg der Krankenquote im Vergleich zu den Vorjahren zu verzeichnen. Eine Ursachenanalyse zur Entwicklung der Krankenquote bei der Thüringer Polizei liegt nicht vor und ist vor dem Hintergrund der hohen datenschutzrechtlichen Anforderungen für die Erhebung von Gesundheitsdaten auch nur eingeschränkt möglich.

Bekannt sind die Parameter, welche den Krankenstand in einer Organisation negativ beeinflussen können. Die Altersstruktur kann dafür unter anderem eine Ursache sein. Einige Dienststellen weisen einen vergleichsweise sehr hohen Altersdurchschnitt auf, welcher in Korrelation mit einem Anstieg der Krankenquote steht. Es können sich auch die demographische und pandemische Entwicklung der vergangenen Jahre auf den Arbeitsalltag ausgewirkt haben. Weitere Einflussfaktoren auf den Krankenstand können Überbelastungen durch gestiegene Vorgangszahlen und Personalmangel, die zunehmende Komplexität der Aufgabenerfüllung auch im Hinblick auf den Digitalisierungsfortschritt, psychische und physische Fehlbelastungen oder die Gesundheitskompetenz der Bediensteten sein. Auch gesellschaftliche Phänomene wie der Anstieg von Zivilisationskrankheiten, die ebenfalls in die Organisation einwirken, sind zu nennen.

Ausfälle durch krankheitsbedingte Fehlzeiten und Personalmangel belasten natürlich das Dienstgeschehen, weil dies im Rahmen von Personaleinsatz und -planung kompensiert werden muss. Dem wird mit den deutlich erhöhten Einstellungszahlen im Polizeivollzugsdienst entgegengewirkt. Wie sich die Personalzuführungen der letzten Jahre aufgrund der signifikant erhöhten Anwärterzahlen auf die Senkung des Altersdurchschnitts in operativen Dienststellen der Thüringer Polizei auswirken, wird aus der nachfolgenden Übersicht erkennbar.

Gegenübergestellt wird der Altersdurchschnitt im Polizeivollzugsdienst in den Inspektionsdiensten, der Polizeiinspektion Weimar, der Autobahnpolizeiinspektion und der Bereitschaftspolizei Thüringen mit Stand 19. August 2021 (aus der Antwort auf die Kleine Anfrage 7/2325 in Drucksache 7/4095) und mit Stand 26. September 2023 (siehe Antwort zu den Fragen 1 und 2).

| Behörde/Dienststelle | Altersdurchschnitt Polizeivollzugsbeamte in Jahren | |
|-------------------------------|--|--------------------------|
| | Stand 19. August 2021 | Stand 26. September 2023 |
| Inspektionsdienst Erfurt-Süd | 41,5 | 41,1 |
| Inspektionsdienst Erfurt-Nord | 42,7 | 39,9 |
| Inspektionsdienst Gera | 42,0 | 40,8 |
| Inspektionsdienst Gotha | 45,2 | 43,9 |
| Inspektionsdienst Jena | 45,2 | 45,2 |
| Inspektionsdienst Nordhausen | 46,0 | 45,3 |
| Inspektionsdienst Saalfeld | 48,5 | 47,0 |
| Inspektionsdienst Suhl | 47,2 | 46,9 |
| Polizeiinspektion Weimar | 42,0 | 41,5 |

| Behörde/Dienststelle | Altersdurchschnitt Polizeivollzugsbeamte in Jahren | |
|--------------------------------|--|--------------------------|
| | Stand 19. August 2021 | Stand 26. September 2023 |
| Autobahnpolizeiinspektion | 49,7 | 47,3 |
| Bereitschaftspolizei Thüringen | 34,6 | 34,2 |

4. Wie bewertet die Landesregierung den erneuten Anstieg der Krankenquote in einzelnen Landespolizeiinspektionen?

Antwort:

Die Zentralstelle Gesundheitsmanagement in der Landespolizeidirektion ist im Rahmen des Aufbaus eines Gesundheitscontrollings derzeit mit der Analyse des Krankenstands befasst. Die Ergebnisse werden erste quantitative Aussagen über Ursachen für den Anstieg der Krankenquoten ermöglichen. Bestehende Datenschutzbestimmungen lassen jedoch keine Rückschlüsse auf mögliche Ursachen von Erkrankungen der Bediensteten zu. Ein Zusammenhang zwischen steigendem Alter und der Anzahl der Krankentage sowie operativen Organisationsbereichen, gestiegenen Vorgangsbelastungen und ein damit verbundener Anstieg der Krankentage beispielsweise werden unter anderem vermutet.

Der öffentliche Arbeitgeber und Dienstherr kann der negativen Entwicklung des Krankenstands insbesondere durch die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen entgegenwirken. Dahin gehend wurde in den letzten Jahren beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der Gesundheitsförderung und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement viel auf den Weg gebracht. Maßnahmen des Behördlichen Gesundheitsmanagements wirken sich erfahrungsgemäß aber erst mittel- bis langfristig positiv auf die Entwicklung der Krankenquote aus.

5. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung kurz- und mittelfristig zum Abbau der erhöhten Krankenquoten, wenn ein höherer Einstellungskorridor lediglich als langfristige Maßnahme gewertet werden kann und sich daher für viele ältere Polizeivollzugsbeamte nicht mehr positiv auswirken wird?

Antwort:

Um der steigenden Krankenquote entgegenzuwirken, bedarf es zunächst einer tiefgreifenden Analyse. In diesem Kontext muss geklärt werden, welche beeinflussbaren Parameter zu Abwesenheitszeiten führen, damit den Auslösern nachhaltig begegnet und Krankentage gesenkt werden können. Als Erkenntnis aus Hospitationen des Behördlichen Gesundheitsmanagements konnte gewonnen werden, dass ein verstärkter Handlungsbedarf in einem verbesserten Umgang mit den täglichen Arbeitsbelastungen zu sehen ist. Aufzuführende Faktoren sind hier unter anderem die Art der Tätigkeit, die Arbeitsorganisation und Strukturierung von Arbeitsprozessen. Das Schaffen von Regenerationsmöglichkeiten, unter anderem durch Seminarangebote im Bereich Stressbewältigung sowie Entlastungsansätze in Form von Angeboten im Zusammenhang optimierter Arbeitsorganisation und Prozessmanagement sind beispielsweise als wesentlich zu nennen.

Ein erfolgreiches und effizientes Gesundheitsmanagement basiert auf dem Zusammenwirken aller Handlungsfelder, wie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Betriebsmedizin, dem Sicherheitstechnischen Dienst sowie einer guten Gesundheitsförderung (gesunde Ernährung, Bewegungs- und Resilienzangebote). In den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des "Lenkungsausschusses Behördliches Gesundheitsmanagement der Thüringer Polizei" werden die jährlichen Vorhaben und Maßnahmen entsprechend festgelegt und die jeweiligen Organisationsbereiche neben der Zentralstelle Gesundheitsmanagement mit den daraus resultierenden Arbeitsaufträgen beauftragt.

6. Welchen Stand hat die Implementierung eines vollumfänglichen Gesundheitsmanagements in der Thüringer Polizei aktuell und welchen Einfluss hat dieses Gesundheitsmanagement auf die jährliche Krankenquote? Ist das seit dem Jahr 2019 implementierte Gesundheitsmanagement der Thüringer Polizei ein falscher Ansatz oder wieso steigt die Krankenquote noch immer (nach meinem Eindruck) deutlich?

Antwort:

Die Grundlagen für ein vollumfängliches Gesundheitsmanagement in der Thüringer Polizei werden in dem Implementierungsprozess, der seit dem Jahr 2019 intensiviert wird, kontinuierlich geschaffen. Im Jahr 2020 erfolgte mit der Einstellung einer Gesundheitsmanagerin der Thüringer Polizei auch eine personelle Unterlegung für die Begleitung des Implementierungsprozesses. Im Vordergrund der Tätigkeit

der Gesundheitsmanagerin steht zum einen die strategische Aufbauarbeit sowie deren Weiterentwicklung. Die zweite Säule umfasst den Auf- und Ausbau von Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Weitere Personalisierungen im Bereich der Zentralstelle Gesundheitsmanagement sind zwischenzeitlich erfolgt. Ferner erfolgten seither umfangreiche organisatorische Änderungen. So wurde im Januar 2022 die Zentralstelle Gesundheitsmanagement mit der Koordinierungsstelle Gesundheitsmanagement, der Stabsstelle Betriebsmedizin, der Stabsstelle Sicherheitstechnischer Dienst und dem Polizeipsychologischen Dienst eingerichtet. Darüber hinaus wurde die Supervision in der Thüringer Polizei ausgebaut. Die Koordination dieses Bereichs erfolgt durch die beim Landeskriminalamt eingestellte Supervisorin. Die Fortentwicklung der Gesundheitsstrategie obliegt dem Lenkungsausschuss Behördliches Gesundheitsmanagement Thüringer Polizei.

Durch die seit dem Jahr 2019 geschaffenen Strukturen wurde der Grundstein für ein wirksames Behördliches Gesundheitsmanagement der Thüringer Polizei gelegt. Die Strukturen, Abläufe und Maßnahmen werden stetig fortentwickelt, auch die Personalisierung der mit dem Gesundheitsmanagement befassten Bereiche wird fortgeführt. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten direkt im ersten Jahr der Intensivierung des Implementierungsprozesses keine Aktivitäten entfaltet werden. Die vollumfängliche Arbeit begann somit erst im Jahr 2021. Die strategischen Zielsetzungen des Behördlichen Gesundheitsmanagements sind zumeist langfristig angelegt. Die Erfolge, auch im Hinblick auf die Entwicklung der Krankenquote, werden sich erfahrungsgemäß erst mittel- bis langfristig einstellen. Ein Behördliches Gesundheitsmanagement ist ein Changemanagement-Prozess, dessen Wirkungsentfaltung bei der Größe der Organisation der Thüringer Polizei, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen anderer Behörden und Unternehmen, mindestens fünf bis sieben Jahre benötigt. Das Gesundheitsmanagement der Thüringer Polizei sieht sich dabei mit enormen und komplexen Herausforderungen konfrontiert, deren positive Veränderungen das Mitwirken aller Akteure und Bediensteten sowie das aktive Drehen entsprechender Stellschrauben erfordert.

Ein Erfolgskriterium des Gesundheitsmanagements ist somit vor allem die Bereitschaft zu entsprechenden Veränderungen der Prozesse. Erste Maßnahmen wurden in diesem Zusammenhang bereits erfolgreich implementiert. Langfristig können sich diese positiv auf die Senkung des Krankenstands auswirken. Dies ist jedoch stets in der Wechselwirkung zu den systemischen Rahmenbedingungen der Organisation zu sehen und ermöglicht daher keine valide Vorhersage.

Mit den bisher getroffenen Maßnahmen befindet sich der Auf- und Ausbau des Behördlichen Gesundheitsmanagements der Thüringer Polizei auf einem guten Weg. Damit wird der richtige Ansatz verfolgt, um die Leistungsfähigkeit der Bediensteten der Thüringer Polizei langfristig zu erhalten und die Thüringer Polizei als attraktiven Arbeitgeber und Dienstherrn voranzubringen.

Maier
Minister