



## Kleine Anfrage

des Abgeordneten Niclas Dürbrook (SPD)

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerin für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport

Überlastungsanzeigen in der Landespolizei

1. Wie viele Überlastungsanzeigen wurden von Beschäftigten der Landespolizei in 2022, 2023 und 2024 eingereicht? (Bitte nach Monaten und Polizeidirektionen/ Ämtern ausweisen)

Antwort:

Eine Darstellung der Überlastungsanzeigen nach Monaten kann aufgrund der verschiedenen Erfassungsmodalitäten in den Ämtern und Behörden nicht erfolgen.

<b>Dienststelle</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
LPA	3	0	1
LKA	1	7	1
PD AFB	0	1	0
PD Flensburg	0	1	0
PD Neumünster	0	0	2
PD Itzehoe	2	2	1
PD Kiel	0	3	2
PD Bad Segeberg	0	6	0
PD Lübeck	0	0	1
PD Ratzeburg	0	3	1
<b>Gesamt:</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>9</b>

**2. Lassen sich aus Sicht der Landesregierung wiederkehrende Themen bei den Überlastungsanzeigen feststellen und wenn ja, was unternimmt die Landesregierung gegen die zugrundeliegenden Problematiken?**

Antwort:

Die zugrundeliegenden Themen sind vielfältig und bedürfen der individuellen Betrachtung und Bearbeitung im Einzelfall, wie zum Beispiel Aufgabenzuwächse, noch nicht nachbesetzte Stellen bei Personalwechsel oder Kündigung in der Phase des Nachbesetzungsverfahrens, fehlende Arbeitszeitanteile durch Teilzeit, Krankheitsphasen, Einarbeitungsnotwendigkeiten neuer Kolleginnen und Kollegen.

Eine Überlastungsanzeige führt zur Handlungsverpflichtung seitens des Vorgesetzten. Der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr ist gehalten, den erkannten Mängeln zu begegnen. Dies geschieht in der Regel durch die vorgesetzte Ebene, die im Rahmen der ihr obliegenden Fürsorgepflicht die Mitarbeitenden anhört und mit ihnen gemeinsam die auslösenden Umstände betrachtet, um schnellstmöglich ggf. unter Einbindung weiterer Stellen eine Entlastung herbeizuführen.

Grundsätzlich sind entsprechende Verfahren in der Landespolizei vorhanden, um ein Personalfehl oder zu hohe Arbeitsmengen nicht entstehen zu lassen. Dies sind zum Beispiel eine regelmäßige Aufgabenkritik, eine belastungsgerechte Personalverteilung über die AG Stellenverteilung, Berücksichtigung des jeweils aktuellen Personalfehls im Rahmen der landesweiten Personalzuweisung, Einzelfallprüfungen von Teilzeit- und Freistellungsanträgen unter Berücksichtigung der Belange der Dienststelle, Anwendung verschiedener Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements inkl. Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Gleichwohl können gerade in Übergangsphasen Belastungsspitzen entstehen, auf die Mitarbeitende durch Gespräche mit der vorgesetzten Ebene oder durch Überlastanzeigen hinweisen können und müssen.

Um derartige Prozesse zu optimieren bzw. den grundsätzlichen Umgang mit Belastungsanzeigen auch dienststellen- und behördenübergreifend weiter zu vereinheitlichen, wird durch das Landespolizeiamt gegenwärtig ein entsprechender Handlungsleitfaden erarbeitet.