



GESUNDHEITSBERICHT 2025

DES BREMISCHEN ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Impressum

Herausgeber:

Der Senator für Finanzen

Abteilung 3 Personal- und Verwaltungsmanagement

Referat 33 - Personalentwicklung, Diversitymanagement, Gesundheitsmanagement,
Stellenausschreibungen und Personalvermittlung, Nachwuchskräfte, Zuständige Stelle

Am Tabakquartier 56

28197 Bremen

Redaktion:

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement / Referat 33

Sabine Amelsberg

bgm.kompetenz@finanzen.bremen.de

Download des Berichts unter:

[Veröffentlichungen zum Gesundheitsmanagement - Der Senator für Finanzen](#)

QR-Code zur PDF-Version des Gesundheitsberichts 2025:



Veröffentlichung: September 2026

Titelbild: ©Sabine Amelsberg

Inhalt

Einleitung.....	6
1. Für eilige Leserinnen und Leser: Auf einen Blick	7
2. Aus den Dienststellen: Projekte und Praxisbeispiele.....	9
2.1. MOLA-Befragung bei der Polizei Bremen	9
2.2. Begleitung bei der Durchführung der MOLA-Befragung durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement / Senator für Finanzen.....	11
2.3. 15 Jahre Gesundheitsreihe – und darüber hinaus	11
2.4. Psychische Gesundheit im Fokus: Der ganzheitliche Ansatz von KiTa Bremen.....	13
2.5. Der neu eingerichtete Sozialraum am Standort Rembertiring des Senators für Kinder und Bildung.....	15
2.6. Gemeinsam gesund arbeiten in der Feuerwehr- und Rettungsleitstelle der Feuerwehr Bremen – Projektvorstellung Initiative Leitfit	17
3. Ressortübergreifende, Aktivitäten, Akteure und Angebote	18
3.1. Woche der mentalen Gesundheit 2026 – „Gem(Einsamkeit)	18
3.2. BEM- und BGM-Beauftragte erlernen Erste Hilfe für psychische Gesundheit.....	19
3.3. Starke Unterstützung für erkrankte Beschäftigte: Verbessertes BEM-Verfahren und mehr qualifizierte BEM-Beauftragte	21
3.4. Digitale Betriebliche Gesundheitsförderung - Expertenvortrag zu digitalen Tools im betrieblichen Gesundheitsmanagement	22
3.5. Fortbildungsangebote Gesundheit	23
3.6. Firmenfitness / EGYM Wellpass	24
3.7. Gastbeiträge aus dem Zentrum für Gesunde Arbeit	25
3.7.1. Arbeitsmedizinischer Dienst / Sicherheitstechnik und Arbeitsumfeldgestaltung: Aufgaben von Führungskräften im Arbeitsschutz	25
3.7.2. Betriebliche Sozialberatung: Beratungen 2025 / Beratungsangebot für Führungskräfte	28
4. Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	33
4.1. Nutzen von Kennzahlen des Fehlzeitengeschehens.....	33
4.2. Krankheitsbedingte Fehlzeiten im bremischen öffentlichen Dienst.....	33
4.2.1. Fehlzeiten nach Dauer der Erkrankung.....	35
4.2.2. Fehlzeiten nach Altersgruppen	37
4.2.3. Fehlzeiten nach Geschlecht	38
4.2.4. Dienstunfälle.....	38
4.2.5. Fehlzeiten nach Personalgruppen.....	39
4.3. Vergleichsdaten des Deutschen Städtetages und der Krankenkassen.....	39
4.4. Kennzahlen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	41
5. Anhang	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fehlzeitenquote FHB Gesamt 2018-2025 (Kalendertage)	7
Abbildung 2: Direktionsübergreifende Handlungsfelder und Ressourcen der MOLA-Befragung Polizei Bremen	9
Abbildung 3: Übersicht Quick Wins der MOLA-Befragung Polizei Bremen	10
Abbildung 4: Flyer zum E-Mail-Guide der Polizei Bremen, Produkt aus der Feinanalyse im Kontext "Arbeitsverdichtung"	10
Abbildung 5: Cover der "Gesundheitsreihe 2026"	12
Abbildung 6: „Psychische Gesundheit“ © KiTa Bremen	14
Abbildung 7: „Stressbewältigung“ © KiTa Bremen	15
Abbildung 8: Sozialraum beim Senator für Kinder und Bildung	15
Abbildung 9: Leitstelle der Feuerwehr Bremen © Feuerwehr Bremen	17
Abbildung 10: Symbolfoto zur Woche der mentalen Gesundheit	18
Abbildung 11: Logos der hkk und der AOK Bremen/Bremerhaven	19
Abbildung 12: Teilnehmende des MHFA-Kurses	20
Abbildung 13: Aktueller Flyer zum BEM-Verfahren	21
Abbildung 14: Plakat EGYM Wellpass	24
Abbildung 15: Fehlzeitenquote bremischer öffentlicher Dienst Gesamt nach Kalender- bzw. Arbeitstagen 2009-2025	34
Abbildung 16: Verteilung der Krankheitsfälle nach Krankheitsdauer 2021-2025	36
Abbildung 17: Verteilung der krankheitsbedingten Fehltag e nach Krankheitsdauer 2021-2025	36
Abbildung 18: Entwicklung der Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Altersgruppen FHB Gesamt 2009-2025	37
Abbildung 19: Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Geschlecht und FHB Gesamt 2021-2025	38
Abbildung 20: Anteil der krankheitsbedingten Fehltag	38
Abbildung 21: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Personalgruppen 2025	39
Abbildung 22: Fehlzeitenquoten Deutscher Städtetag / FHB Gesamt 2016-2025	40
Abbildung 23: AU-Fälle und AU-Tage für ausgewählte ICD-Kapitel, AOK-Mitglieder 2024 (AOK-Quellenlink 2025)	41
Abbildung 24: Anteil BEM-Berechtigter FHB Gesamt 2019-2025	42
Abbildung 25: Quote der angenommenen BEM-Verfahren FHB Gesamt 2019-2025	42
Abbildung 26: Fehlzeitenquoten nach Kalendertagen und Dienststelle 2025 A-G	47
Abbildung 27: Fehlzeitenquoten nach Kalendertagen und Dienststelle 2025 H-Z	48
Abbildung 28: Fehlzeitenquoten nach Arbeitstagen und Dienststelle 2025 A-G	49
Abbildung 29: Fehlzeitenquoten nach Arbeitstagen und Dienststelle 2025 H-Z	50
Abbildung 30: Fehlzeitenquoten nach Erkrankungsdauer und Dienststelle 2025 A-G	51
Abbildung 31: Fehlzeitenquoten nach Erkrankungsdauer und Dienststelle 2025 H-Z	52
Abbildung 32: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Altersgruppen 2009–2025 FHB Gesamt	53
Abbildung 33: Fehlzeitenquote nach Personalgruppen 2021-2025 FHB Gesamt	54
Abbildung 34: Fehlzeitenquote nach Beschäftigungsvolumen 2009 - 2025 FHB Gesamt	55
Abbildung 35: Fehlzeitenquote 2009-2025 nach Geschlecht FHB Gesamt	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Angebots-, Bewerber- und Teilnehmendenzahlen für Fortbildungsangebote im Bereich Gesundheit im Fortbildungsjahr 2025/2026	23
Tabelle 2: Neue Veranstaltungen im Gesundheitsbereich des Fortbildungsprogramms	24
Tabelle 3: Mitgliedschaften Firmenfitness 2015-2026	25
Tabelle 4: Betriebliche Sozialberatung: Personen in Einzelberatung 2025	28
Tabelle 5: Betriebliche Sozialberatung: Themenbereiche in den Beratungen 2025 (Beschäftigte ohne Führungskräfte; mehrere Themen pro Person möglich)	28
Tabelle 6: Betriebliche Sozialberatung: Beratungsanliegen von Führungskräften 2025 (n=216).....	29
Tabelle 7: Betriebliche Sozialberatung: Themenbereiche aus dem Führungskontext ohne persönliche Themen 2025 (mehrere Themenbereiche pro Person möglich).....	30
Tabelle 8: Quote Arbeitsunfähigkeit bremischer öffentlicher Dienst Gesamt 2021-2025.....	33
Tabelle 9: Basisdaten Fehlzeitengeschehen per 31.12.2025.....	33
Tabelle 10: Dienststellen mit höchster und niedrigster Arbeitsunfähigkeit 2025.....	34
Tabelle 11: Vergleich Fehlzeitenquoten Dt. Städtetag / FHB Gesamt 2016-2025	40
Tabelle 12: Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten nach Dienststelle 2025.....	43

Einleitung

Die Gesundheitsberichterstattung ist ein zentrales Element des behördlichen bzw. betrieblichen Gesundheitsmanagements. Seit 2010 erscheint jährlich im Wechsel eine Kurz- oder Langfassung für den bremischen öffentlichen Dienst.

In der jeweiligen Ausgabe finden Sie Analysen zu den Kennzahlen des Gesundheitsmanagements, Praxisberichte aus den Dienststellen sowie Informationen und Einblicke zu ressortübergreifenden Aktivitäten des Senators für Finanzen. Unterschiedliche Impulse und Perspektiven eröffnen Führungskräften, Mitarbeitenden sowie ganzen Organisationseinheiten Anregungen für weiteres Handeln.

Die Erstellung dieses Berichts ist nur durch das Engagement zahlreicher Akteur:innen im bremischen öffentlichen Dienst möglich, die sich dem Thema Gesundheit widmen und Jahr für Jahr zur verbesserten Umsetzung beitragen. Besonderer Dank gilt daher insbesondere den BGM-Beauftragten der Dienststellen und den beteiligten Referaten des Zentrums für Gesunde Arbeit für ihre Beiträge.

Sie sind eingeladen, die Ausführungen mit Neugier und Offenheit zu lesen. Die praxisorientierten Hinweise und Vorschläge zeigen Wege auf, wie sowohl individuelles Wohlbefinden gestärkt als auch gesundheitsförderliche Entwicklung innerhalb der behördlichen/betrieblichen Organisation vorangebracht werden kann.

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement

(Referat 33, Senator für Finanzen)

1. Für eilige Leserinnen und Leser: Auf einen Blick

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Fehlzeitenquote des bremischen öffentlichen Dienstes beträgt 2025 **7,76 %** (Kalendertage) und liegt damit weiterhin oberhalb des Vor-Corona-Niveaus, ist aber im dritten Jahr in Folge rückläufig.

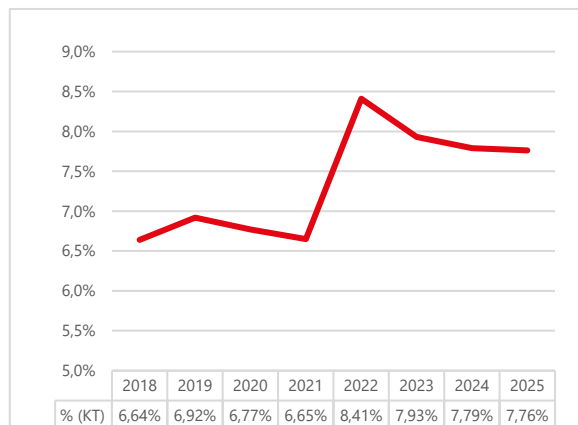


Abbildung 1: Fehlzeitenquote FHB Gesamt 2018-2025
(Kalendertage)

Langzeiterkrankungen (>42 Tage) verursachen mit **38,66%** den größten Anteil der Fehltage, obwohl sie nur einen kleinen Teil der Krankheitsfälle (**1,75%**) bilden.

Die Fehlzeitenquoten der Dienststellen variieren von **2,47% - 13,28%** und unterliegen vielfältigen Einflussfaktoren.

Seit 2018 werden Daten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement erhoben. 2025 liegt die Quote BEM-berechtigter Mitarbeitender bei **14,5%**. Im vergangenen Jahr nahmen **19,2%** der BEM-Berechtigten das BEM-Angebot des Arbeitgebers an.

Die Analyse der Fehlzeiten dient als Grundlage für gezielte Präventionsmaßnahmen und die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements.

Ausführliche Daten zum Fehlzeitengeschehen und Anregungen zum Umgang mit den Daten in der Dienststelle sind zu finden in:

Kapitel 4: Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Aus den Dienststellen: Projekte und Praxisbeispiele

Die Polizei Bremen hat 2024 eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Der Artikel „MOLA-Befragung bei der Polizei Bremen“ berichtet über erste Maßnahmen, QuickWins und strukturelle Veränderungen, die aus der Befragung resultiert sind.

Mit der Gesundheitsreihe besteht ein langjähriges gesundheitsförderliches Angebot, von dem verschiedene Dienststellen profitieren. Einen Blick auf den Zeitverlauf gibt es im Beitrag „15 Jahre Gesundheitsreihe – und darüber hinaus“.

„Psychische Gesundheit im Fokus: Der ganzheitliche Ansatz von KiTa Bremen“ zeigt individuelle, teambezogene und organisationale Maßnahmen auf, die zur Förderung der psychischen Gesundheit durchgeführt werden, darunter das Projekt „Kopfschmerzprävention“ und das Angebot „Alt werden im pädagogischen Beruf“.

Der neu eingerichtete „Sozialraum am Standort Rembertiring des Senators für Kinder und Bildung“ trägt dem Bedarf an kollegialem Miteinander in zunehmend ortsflexiblen Arbeitsstrukturen Rechnung. Durch kreatives Engagement und kosteneffiziente Ausstattung wurde ein attraktives Umfeld geschaffen.

„Gemeinsam gesund arbeiten in der Feuerwehr- und Rettungsleitstelle der Feuerwehr Bremen“ – Mit dem – Gesundheitsprojekt „Initiative Leitfit werden gezielt Maßnahmen zur Entlastung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten umgesetzt, darunter zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, psychischen Gesundheitsförderung sowie zur Aufwertung von Pausenräumen.

Ressortübergreifende Aktivitäten, Akteure und Angebote

Planen Dienststellen der Kernverwaltung die Durchführung der **MOLA-Befragung**, erfolgt die Prozessbegleitung durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement beim Senator für Finanzen.

2025 wurden erstmals BEM- und BGM-Beauftragte in **psychischer erster Hilfe geschult**. Die Durchführung unterstreicht das Engagement der Arbeitgeberin FHB, psychische Gesundheit als festen Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verankern.

Nicht nur die Handlungshilfe für das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** im bremischen öffentlichen Dienst wurde 2025 überarbeitet - auch ein neuer Lehrgang für BEM-Beauftragte der Dienststellen konnte aufgelegt werden. Damit wird die flächendeckende Umsetzung des BEM nachhaltig quantitativ und qualitativ gestärkt.

Fortbildungsangebote Gesundheit: Das Fortbildungsprogramm für Beschäftigte und Führungskräfte verzeichnet stets eine hohe Nachfrage und ist ab sofort buchbar über das Lernmanagementsystem „LernQuartier“.

Firmenfitness / EGYM Wellpass: Das Firmenfitness-Angebot der Freien Hansestadt Bremen ermöglicht Mitarbeitenden Zugang zu über 16.000 Sport- und Gesundheitseinrichtungen und verzeichnet weiterhin steigende Mitgliederzahlen.

Welche Rolle spielt **digitale betriebliche Gesundheitsförderung**? Im Rahmen eines Fachvortrags wurden die Chancen und Herausforderungen digitaler Tools im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) öffentlicher Verwaltungen vorgestellt.

Das **Zentrum für Gesunde Arbeit** der Freien Hansestadt Bremen vereint die Bereiche Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Betriebliche Sozialberatung.

Die Referate Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit zeigen die zentrale **Verantwortung von Führungskräften im Arbeitsschutz** auf, erläutern Struktur und zu behandelnde Inhalte im Arbeitsschutzausschuss als zentraler Austauschrunde und veranschaulichen die Aufgaben der Arbeitsmedizin und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die **Betriebliche Sozialberatung** stellt die Tätigkeit des vergangenen Jahres dar und hebt im Artikel die Beratungsmöglichkeiten für Führungskräfte hervor.

Vom 23.-27. November 2026 findet zum vierten Mal die **Woche der mentalen Gesundheit** statt, dieses Jahr unter dem Motto Gem(einsamkeit).

Die Veranstaltungsreihe beinhaltet Workshops, Vorträge und Mitmach-Angebote für Mitarbeitende und Führungskräfte. Die Anmeldung erfolgt über das **Lernquartier**.

Freie Hansestadt Bremen

Home Mein Lernbereich Katalog Support

Meine Profile / News

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Woche der mentalen Gesundheit 2026

Woche der mentalen Gesundheit 2026

Vom 23. bis 27. November findet die Woche der mentalen Gesundheit 2026 unter dem Titel Gem(einsamkeit) für die Beschäftigten der FHB statt.

Die Anforderungen und Herausforderungen im öffentlichen Dienst sind vielfältig. Wie alle setzen uns tagtäglich für das Wohl der Bürgerinnen und Bürger ein, tragen Verantwortung und begegnen dabei unterschiedlichen Situationen. In diesem engagierten Arbeitsumfeld kann es leicht passieren, dass wir unsere eigenen Bedürfnisse und unser seelisches Wohlbefinden aus dem Blick verlieren. Gerade in Zeiten des Wandels, der Digitalisierung und nach den Erfahrungen der letzten Jahre mit der Pandemie ist das Thema mentale Gesundheit aktueller denn je. In diesem Jahr stehen wir die Woche der mentalen Gesundheit dem besten angestrebten verbundenen Thema **Einzelne und Gemeinsamkeit**. Einzelne ist ein Gefühl, das viele Menschen - unabhängig von Alter, Position oder Lebenssituation - kennen. Sie kann uns auch dann begeben, wenn wir von Kollegen und Kollegen umgeben sind. Im Arbeitsalltag knallt oft wenig Raum, um über persönliche Sorgen oder Bedenken zu sprechen. Gleichzeitig erleben wir, wie wichtig die unterstützende Haltung eines offenen Ohr und gegenseitige Unterstützung sind. Gemeinsam kann Kraft werden, das Zugabegefühl stärken und uns helfen, schwierige Phasen zu überbrücken. Mit dieser Veranstaltungsreihe möchten wir dazu einladen, sich mit den eigenen Gefühlen auseinanderzusetzen, Einsamkeit zu erkennen und Wege zu finden, wie wir die Arbeitsumwelt mehr hilfsbereit und zusammenhaltend schaffen können. So machen Sie vielfältige Angebote von Vorträgen und Workshops über Mitmach-Aktivitäten bis hin zu praktischen Tipps für den Arbeitsalltag. Die Angebote finden in Präsenz und online statt. Nutzen Sie die Gelegenheit, sich zu informieren, auszutauschen und neue Impulse für Ihr Wohlbefinden mitzunehmen.

Zeitraum: Die Veranstaltungsreihe findet vom 23. bis 27.11.2026 statt.

Hinweis zum Veranstaltungsort: Ein Großteil der Präsenzveranstaltungen findet im Aus- und Fortbildungszentrum (am Tabakquartier 56, 28197 Bremen) statt. Durch die verbesserte Taktung der Buslinie 63 (alle 10 Minuten ab Hauptbahnhof) ist das Tabakquartier mittlerweile deutlich besser zu erreichen. Ausstieg Haltestelle **Alter Schwedeich**.

Hinweis zur Anmeldung: Wir empfehlen, die Teilnahme in der Arbeitszeit mit der direkten Führungskraft abzustimmen. Sie finden die Veranstaltungen im Katalog zur **Woche der mentalen Gesundheit 2026**.

Das Veranstaltungsprogramm wird insbesondere durch die freundliche Unterstützung der regionalen Partner der MA-Konferenz und der AOK Bremen/Bremerhaven, und das Engagement vieler Akteure der Freien Hansestadt Bremen ermöglicht. Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Teilnahme der Veranstaltungsreihe!

Ihr Team Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement und Ihr Team Fortbildung beim Senator für Finanzen

2. Aus den Dienststellen: Projekte und Praxisbeispiele

Die Rahmenbedingungen, die Organisationskultur und die Arbeitsanforderungen unterscheiden sich von Dienststelle zu Dienststelle. Entsprechend vielfältig sind auch die Projekte und Ansätze im Gesundheitsmanagement, die von den einzelnen Dienststellen entwickelt und umgesetzt werden.

In diesem Kapitel werden verschiedene Praxisbeispiele der Dienststellen aus dem bremischen öffentlichen Dienst vorgestellt und geben Anregungen und Einblicke in durchgeführte Maßnahmen des dezentralen Gesundheitsmanagements.

2.1. MOLA-Befragung bei der Polizei Bremen

Alicia Kiziltan

Die Gesundheit der Mitarbeiter:innen gewinnt bei der Polizei Bremen immer mehr an Bedeutung. Ein wichtiger Aspekt auf diesem Weg war die Entscheidung des Steuerungskreises Gesundheit der Polizei Bremen, die MOLA-Befragung Ende 2024 durchzuführen. Der Steuerungskreis tagt vierteljährlich und setzt sich zusammen aus Polizei- und Vizepräsidenten, Leitungen der Direktionen Einsatz, Kriminalpolizei/ Landeskriminalamt und Zentrale Polizeidirektion, Leitung des Präsidialstabs, Gremien, Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) und externen Teilnehmende u.a. aus den Bereichen Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement, Zentrum für Gesunde Arbeit der Performa Nord und hkk.

MOLA ist unter anderem eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und kann Handlungsfelder sowie Ressourcen feststellen. Mit einer Beteiligungsquote von 58,9% zeigt sich deutlich, wie sehr das Interesse an gesundheitlichen Themen bei der Polizei Bremen vorhanden ist. Der gesamte Prozess der MOLA-Befragung in der Polizei Bremen wurde eng durch das Kompetenzzentrum Gesundheit, Referat 33 vom Senator für Finanzen, begleitet.

Um eine große Zahl an Menschen zu erreichen, wurden alle Beschäftigten im polizeiinternen Intranet eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen. Es wurden auch länger abwesende Kolleg:innen, sowie Kolleginnen in Mutterschutz und Elternzeit angeschrieben und mit QR-Code zur Teilnahme gebeten. Analog wurde die Umfrage mit Plakaten und kleinen Postkarten beworben. Die Befragung lief vom 11. November bis zum 8. Dezember 2024. Besonders essenziell war hierbei die Beachtung von Datenschutz, Anonymität und einer transparenten Kommunikation.

Erfasst wurden durch die MOLA-Befragung die Themen Arbeitsgestaltung, Organisationskultur, individuelle Leistungsvoraussetzungen sowie Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Die Auswertung erfolgte durch die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB). Diese wurde durch das Referat 33 vom Senator für Finanzen auf die jeweiligen Cluster spezifiziert. Um die Ergebnisse nicht nur digital zur Verfügung zu stellen, wurden zusätzlich in den drei Direktionen Einsatz, Kriminalpolizei/ Landeskriminalamt und Zentrale Polizeidirektion Präsentationen genutzt.

Die Auswertung machte deutlich, dass insbesondere die Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen als wichtige Ressourcen wahrgenommen werden. Die Arbeitsmittel und die Arbeitsverdichtung zeigten sich dagegen direktionsübergreifend als Handlungsbedarfe.



Abbildung 2: Direktionsübergreifende Handlungsfelder und Ressourcen der MOLA-Befragung Polizei Bremen

Um die Befragung erfolgreich umzusetzen, wurde zunächst eine Projektgruppe gegründet und Abstimmungen in allen Organisationsebenen durchgeführt. Damit eine effiziente Arbeit in den verschiedenen Direktionen stattfinden kann, haben wir das Projektteam nach einiger Zeit durch sogenannte Koordinator:innen in den jeweiligen Direktionen erweitert. Sie sind dafür verantwortlich, in ihren Bereichen Gesundheitsthemen, wie beispielsweise „Emotionale Anforderungen“, voranzutreiben und als verlängerter Arm des BGM zu handeln.



Abbildung 3: Übersicht Quick Wins der MOLA-Befragung Polizei Bremen

Um aus diesen Handlungsfeldern zukünftig Maßnahmen ableiten zu können, wurden mithilfe von Feinanalysen in Form von Workshops die genauen Problempunkte und Bedarfe festgestellt. Hierbei diskutieren Mitarbeiter:innen

gemeinsam über Ursache/n des Problems und erarbeiten anschließend Lösungsansätze. Zum Beispiel wurden Themen der „Ergonomie am Arbeitsplatz“ und die „Pausengestaltung“ bearbeitet. Um im Bereich der Feinanalysen/Workshops effizienter arbeiten zu können, wurden kürzlich 15 interne Moderator:innen ausgebildet. Ergänzend dazu wurden mehrere „Quick-Wins“, wie beispielsweise Seminare „Gesundes Führen“ oder Rücken- und Herz-Kreislauf Screenings in die Behörde etabliert. Im Zuge des Handlungsfelds „Arbeitsverdichtung“ wurde in der Direktion Einsatz ein E-Mail-Guide entwickelt, um schriftliche Kommunikation effizienter zu gestalten. Flyer und Plakate setzen das Erarbeitete in ein modernes Format um (s. Abb. 4)

Die MOLA-Befragung zeigt, dass eine Mitarbeitenden-Befragung weit mehr als eine reine Datenerhebung ist. Sie bildet die Grundlage, gezielt an Handlungsfeldern zu arbeiten und währenddessen Ressourcen zu stärken. Dabei etabliert sich ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, welcher dabei hilft, Gesundheitsförderung nachhaltig in den Arbeitsalltag der Polizei Bremen zu etablieren und das Gesundheitsmanagement fest in die Struktur einzugliedern.

Polizei Bremen
Z233 - Gesundheitsmanagement
Niedersachsendamm 78-80
28201 Bremen
Tel: 0421 362 12519
christa.boehler@polizei.bremen.de



Abbildung 4: Flyer zum E-Mail-Guide der Polizei Bremen, Produkt aus der Feinanalyse im Kontext „Arbeitsverdichtung“

2.2. Begleitung bei der Durchführung der MOLA-Befragung durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement / Senator für Finanzen

Sabine Amelsberg

Für den bremischen öffentlichen Dienst wurde zwischen dem Senator für Finanzen und der Unfallkasse Bremen folgende Vereinbarung getroffen: Planen Dienststellen aus dem Bereich der Kernverwaltung eine Befragung mit dem MOLA-Fragebogen durchzuführen, erfolgt die Prozessbegleitung durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement / Referat 33 des Senators für Finanzen.

Der Senator für Finanzen schließt für jede einzelne interessierte Dienststelle eine Kooperationsvereinbarung mit der UK Bremen zur Durchführung des MOLA-Fragebogens und Nutzung des Auswertungstools. Dienststellen und die UK Bremen werden so in der Vorbereitung und Durchführung der Befragung personell, zeitlich und finanziell entlastet. Dienststellen profitieren von einer kostenfreien Prozessbegleitung durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement.

Was sind die Mindestanforderungen zur Durchführung des MOLA-Fragebogens?

Für die Berechnung statistischer Verfahren des Auswertungstools muss die zugrundeliegende Stichprobe eine Mindestgröße haben. Diese liegt bei der Anwendung aller vier Module bei ca. 300 Personen. Eine geringere Stichprobengröße ist möglich, verlangt dann aber eine umfangreichere Betrachtung aller Skalen. Zur Wahl des passenden Instruments sollte Rücksprache mit dem Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement gehalten werden.

Welche Kosten fallen für die Dienststellen an?

Die Nutzung des MOLA-Fragebogens selbst ist für die Dienststelle kostenfrei, ebenso die Prozessbegleitung durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement.

Anfallende Kosten entstehen durch das Auswertungstool und liegen je nach Dienststellengröße im niedrigen vierstelligen

Bereich. Die Auswertung erfolgt durch die Firma Ingress / Hamburg.

Interessierte Dienststellen wenden sich für weiterführende Informationen und zur Beratung an das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement / SF33.

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59202
Sabine.amelsberg@finanzen.bremen.de

2.3. 15 Jahre Gesundheitsreihe – und darüber hinaus

Antje Jess

Die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die genau sagen können, wie lange es die gemeinsame Gesundheitsreihe gibt, ist tatsächlich gering. Denn diese Veranstaltungsreihe hat etliche Personalwechsel und Ressortänderungen erlebt. Die Ursprungsidee aus dem Audit Beruf und Familie bei der Sozialsenatorin war, niedrigschwellige Angebote zur Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung anzubieten. Zur Umsetzung der vielfältigen Angebote wurden Kooperationspartner:innen gefunden, die auch am Netzwerk „Sommerferienprogramm“ beteiligt waren.

2018, als die Organisation nach etwa sieben Jahren in Federführung der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport an die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz wechselte, gehörten dem Netzwerk außerdem das Amt für Straßen und Verkehr, das Amt für Soziale Dienste, der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr, der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, die Polizei Bremen und auch Radio Bremen an. Später kam auch der Umweltbetrieb Bremen dazu. Alle Institutionen haben finanzielle Beiträge zur Durchführung des Programms geleistet. Die Anmeldung erfolgte über eine gesonderte externe Webseite (www.koop-berufundfamilie.bremen.de) mit Unterstützung des ASV.

Über das Jahr wurden in zwei Halbjahresprogrammen bis zu zwanzig Veranstaltungen geplant und in Präsenz durchgeführt. In der Regel wurden maximal 20

Teilnehmende zugelassen, weil größere Sitzungsräume nicht zur Verfügung standen. Themenschwerpunkte waren Einführungen und praktische Übungen zu Gesundheitstechniken, informative Vorträge zu Gesundheitsthemen und Informationen zum Komplex Pflege, Betreuung und Unterstützung älterer Menschen. Im Programm für das 1. Halbjahr 2019 fanden sich zum Beispiel die Themen „Brain Food – Essen mit und fürs Köpfchen“, „Planvoll in den Ruhestand (Schwerpunkt: Gesetzliche Rentenversicherung)“, „Die Selfcare-Hausapotheke („Weil Sie es sich wert sind!“)“ ebenso wie die Themen Bluthochdruck, Burnout, „Keine Angst vor der gesetzlichen Betreuung“ oder auch „Trockene Augen“. Besonders beliebt waren die beiden Veranstaltungen „Physiotherapeutische (Selbst-)Hilfe bei Verspannungen und Schmerzen“ mit den Schwerpunkten Lendenwirbelsäule bzw. Halswirbelsäule.

Konkret lief es dann so ab: In der Regel einige Wochen vor Beginn der Anmeldung wurden die Programme an alle Beschäftigten verschickt. Und dann hieß es schnell sein, denn wer sich am Montagmorgen ab 7.00 Uhr als erstes für eine Veranstaltung angemeldet hatte, wurde zugelassen, danach griff die Warteliste. In einem Durchgang waren schon um 8.30 Uhr alle Plätze in der populären „Selbsthilfe“ (mit leicht durchführbaren Dehn- und Stretchübungen und (Selbst-)Massagen) vergeben. In den großen Netzwerktreffen war folglich sehr oft das Thema „ungerechte Kursvergabe“ beherrschender als das Zusammentragen der Wunschliste für Themen und Referent:innen. Neue Dienststellen wurden nicht mehr in die Reihe aufgenommen, da die Nachfrage das Angebot so weit überstieg.

Und dann kam Corona und bereitete den bis dahin geplanten Präsenzveranstaltungen ein plötzliches Ende. Alle Veranstaltungen wurden abgesetzt. In dieser Situation haben die Kolleginnen aus dem Gesundheitsmanagement von SKUMS, SASJI und SGFV beschlossen, Online-Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen und Online-Sportkurse durchzuführen. Darunter waren zunächst Reihen zu den Themen Achtsamkeit, Ergonomie im Homeoffice oder Faszienfitness, später auch Workshops zum „Gesunden Schlaf“ und zum Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit und Rückenschmerz und dann der Sportkurs

Rückenfit online. An einem Achtsamkeitskurs mit Meditation am Morgen über zwei Wochen haben bis zu 80 Personen teilgenommen. Die große Nachfrage und die positiven Rückmeldungen der Beschäftigten haben dann zu der Entscheidung beigetragen, auch die Gesundheitsreihe als reine Online-Veranstaltungsreihe wieder aufzunehmen. So manche Veranstaltung führte dann mit 150 Teilnehmenden an den Rand der Netzkapazitäten. Klassische Themen der Gesundheitsreihe wie „Vorsorgevollmacht“, häufig in Präsenz nicht einmal mit 20 Plätzen ausgebucht, wurden von weit über 100 Beschäftigten besucht.



Abbildung 5: Cover der "Gesundheitsreihe 2026"

Und heute? Der Kreis der teilnehmenden Dienststellen hat sich verändert, aktuell sind dabei das Amt für soziale Dienste, das Amt für Straßen und Verkehr, die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung und GeoInformation, die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, das Ressort der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz mit seinen Ämtern, die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, der Senator für Finanzen und die Senatskanzlei. Im aktuellen Programm finden sich die Themen Organspende (auch ein Klassiker), Neurodiversität, die Reihen Bürogymnastik und Achtsamkeit im Advent, Frauen und Sucht, die Ernährungskurse zur Ernährung in den Wechseljahren und zum starken Immunsystem, Psychologie-Workshops zum Perfektionismus, zum „Prinzip „gut genug““ und zum „1 x 1 der psychischen Erkrankungen von Kindern und Jugendlichen“. Das Spektrum ist also etwas weiter geworden, aber es finden insgesamt weniger Veranstaltungen statt. Auch etwas andere Formate wie die dreiteiligen Reihen mit kürzeren Workshops statt der sonstigen Vorträge mit 60 bis 90 Minuten beleben das Angebot. Voraussetzung dafür, sich an der Gesundheits-

reihe zu beteiligen, ist zwingend die Gewährung von Arbeitszeit für die Teilnahme an den Veranstaltungen. Dieses Prinzip hat von Anfang gegolten und wurde beibehalten. Die zweite Voraussetzung ist die Zahlung eines Eigenanteils der Dienststelle, in der Regel die Übernahme der Rechnung für eine Veranstaltung.

Weitere Informationen können bei der Ansprechpartnerin ist Antje Jess erfragt werden. Ach ja – und sachdienliche Hinweise, wann denn die Gesundheitsreihe zum ersten Mal durchgeführt wurde, nehme ich auch gern entgegen.

Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
Referat 10 – Personal- und Organisationsmanagement
Faulenstraße 9/15
28195 Bremen
Tel: 0421 361 59888
antje.jess@gesundheit.bremen.de

2.4. Psychische Gesundheit im Fokus: Der ganzheitliche Ansatz von KiTa Bremen

Tina Köhn

Pädagogische Fachkräfte leisten jeden Tag einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Sie begleiten Kinder in ihrer Entwicklung, unterstützen Familien und tragen Verantwortung für das Wohl der ihnen anvertrauten Kinder. Diese Arbeit ist sinnstiftend und gesellschaftlich unverzichtbar. Gleichzeitig ist sie mit hohen Anforderungen verbunden: Lärm, Zeitdruck, häufige Unterbrechungen, Multitasking, personelle Engpässe und ein hoher Verantwortungsdruck prägen den Arbeitsalltag in Kindertageseinrichtungen.

Auswertungen der Krankenkassen weisen darauf hin, dass pädagogisches Personal häufiger von psychischen Erkrankungen betroffen ist, als es aufgrund der Alters- und Geschlechterstruktur zu erwarten wäre (siehe z.B. DAK-Psychreport 2024). Die Förderung und der Erhalt der psychischen Gesundheit sind deshalb bei KiTa Bremen ein zentraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Dabei geht es um mehr als individuelle Unterstützung oder einzelne Entlastungsangebote. Im Mittelpunkt steht ein ganzheitlicher Ansatz, der Beschäftigte, Teams, Führungskräfte und die Organisation als Ganzes einbezieht.

Gesundheit als Aufgabe der gesamten Organisation

KiTa Bremen verbindet Maßnahmen auf individueller, auf Teamebene und auf Organisationsebene. Beschäftigte werden dabei unterstützt, einen gesunden Umgang mit Belastungen zu entwickeln. Führungskräfte erhalten Orientierung und praxisnahe Handlungsmöglichkeiten, um Belastungen frühzeitig wahrzunehmen und gemeinsam mit den Teams Lösungen zu entwickeln. Mit der Schulung „Gesund führen“ werden Leitungskräfte dabei unterstützt, ihre Führungspraxis zu reflektieren und gesundheitsförderliche Handlungsmöglichkeiten für den Leitungsalltag zu entwickeln. Ergänzend vermittelt der Workshop „Erste Hilfe für die Seele für Führungskräfte“, wie psychische Belastungen frühzeitig erkannt und

betroffene Beschäftigte angemessen angesprochen und unterstützt werden können.

Ein weiteres Beispiel für einen systematischen Ansatz ist das seit 2025 in Kooperation mit der AOK Bremen/Bremerhaven umgesetzte Projekt



Abbildung 6: „Psychische Gesundheit“ © KiTa Bremen

„Gesundheit im Blick“. Im Jahr 2026 sind 21 Kinder- und Familienzentren beteiligt. Das Projekt verbindet Impulse zur psychischen Gesundheitsförderung mit der Weiterentwicklung einer gesundheitsorientierten Führungskultur. Die Teams setzen sich mit Themen wie Stress, Burnoutprävention und Resilienz auseinander und entwickeln gemeinsam Ansätze, die zum jeweiligen Arbeitsalltag passen.

Individuelle Ressourcen stärken

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenz. Das BGM bietet vielfältige Möglichkeiten, Strategien für einen gesunden Umgang mit den Anforderungen des Kita-Alltags zu entwickeln: Achtsamkeitstrainings, Angebote zu Stressmanagement und Selbstregulation, Bewegungs- und Entspannungsformate, Gesundheitstage sowie niedrigschwellige Informationen zur Therapieplatzsuche und Anlaufstellen zur psychischen Gesundheit. Auch konstante Angebote wie der Betriebssport Yoga und Pilates oder die Yogatherapie für die Genesung von Beschäftigten mit beruflich bedingten Belastungen stellen ein zentrales Element dar.

Auch die langfristige Arbeitsfähigkeit wird berücksichtigt. Angebote wie „Gesund alt werden im pädagogischen Beruf“ greifen Fragen der beruflichen Perspektive, des Austauschs zwischen Generationen und eines gesunden Verbleibs im Beruf auf.

Entscheidend ist dabei die Verbindung der Angebote: Persönliche Ressourcen sollen gestärkt werden, ohne die Verantwortung für Gesundheit allein auf die Beschäftigten zu verlagern. Individuelle Maßnahmen können insbesondere dann nachhaltig wirken, wenn Gesundheitskompetenzen im Kita-Alltag verankert werden. Ein konkretes Bausteinelement dieser Strategie ist das zweijährige Projekt „Kopfschmerzprävention für KiTa Bremen Mitarbeitende“, das von der BKK firmus gefördert und durch die ZIES gGmbH umgesetzt wird. Beschäftigte sollen Kopfschmerzen besser verstehen, Warnsignale frühzeitig erkennen und gesundheitsförderliche Routinen in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Dabei werden auch die Symptomatik und das Erleben von Kopfschmerzen bei Kindern berücksichtigt. Ein zentraler Bestandteil ist eine eintägige Online-Schulung zur Kopfschmerzprävention. Die Teilnehmenden erwerben Wissen über Kopfschmerzerkrankungen, lernen Präventionsmöglichkeiten kennen und werden darauf vorbereitet, das Thema im eigenen Team aufzugreifen. Als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geben sie ihre Kenntnisse anschließend in den Einrichtungen weiter. So wird das Thema Kopfschmerzprävention nicht nur auf individueller Ebene behandelt. Vielmehr wird Gesundheitskompetenz in den Teams aufgebaut und dauerhaft im Kita-Alltag verankert.

Beteiligung und kontinuierliche Weiterentwicklung

Eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung des BGM ist die psychische Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz. Sie wird bei KiTa Bremen gemeinsam mit dem Zentrum für Gesunde Arbeit umgesetzt und wurde bereits für die Spielhaus-Treffs, die pädagogischen Fachkräfte im Elementarbereich sowie den hauswirtschaftlichen Bereich durchgeführt. Der Prozess wurde 2019 begonnen.

Mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung werden sowohl Belastungen als auch vorhandene Ressourcen sichtbar gemacht. Gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften, Personalrat, Steuerungsgruppe und BGM wird analysiert, welche Bedingungen den Arbeitsalltag prägen und wo konkreter Handlungsbedarf besteht. Aus

den Ergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und weiterentwickelt.

Dabei wird berücksichtigt, dass viele Belastungen durch strukturelle und gesellschaftliche Entwicklungen bedingt sind und nicht kurzfristig



Abbildung 7: „Stressbewältigung“ © KiTa Bremen

gelöst werden können. Umso wichtiger sind ein kontinuierlicher Dialog und realistische Maßnahmen.

KiTa Bremen versteht psychische Gesundheit daher als festen Bestandteil einer gesundheitsorientierten Organisationsentwicklung. Vor diesem Hintergrund liegt der Fokus künftig darauf, die Praxistauglichkeit aller BGM-Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen. Das Zusammenspiel aus Prävention, Beteiligung, individueller Unterstützung, gesundheitsförderlicher Führung und der Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen schafft wichtige Voraussetzungen dafür, dass Beschäftigte ihre Arbeit gesund, professionell und langfristig ausüben können.

KiTa Bremen, Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Auf der Muggenburg 5
28217 Bremen
Tel: 0421 361 59709
tina.koehn@kita.bremen.de

2.5. Der neu eingerichtete Sozialraum am Standort Rembertiring des Senators für Kinder und Bildung...

Gabi Hansmeyer

...stellt eine innovative Antwort auf die zunehmende ortsflexible Arbeitsweise im öffentlichen Dienst dar, indem er gezielt Räume für persönlichen Austausch und Gesundheitsförderung schafft. In einer Zeit, in der physische Begegnungen im Arbeitsumfeld seltener werden, gewinnt die Schaffung solcher Begegnungsorte an Bedeutung, um das kollegiale Miteinander und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken. Der Sozialraum, der aus der Umgestaltung der ehemaligen Kantine hervorgegangen ist, bietet eine multifunktionale Umgebung, die sowohl für Pausen als auch für gesundheitsfördernde Aktivitäten wie Yoga oder Pilates genutzt wird. Die positive Resonanz der Mitarbeitenden unterstreicht den Bedarf an solchen Angeboten, die bislang fehlten.



Abbildung 8: Sozialraum beim Senator für Kinder und Bildung

Die Ausstattung des Raumes stellte eine finanzielle Herausforderung dar, da das Budget in Höhen von 5.000 € nicht überschritten werden durfte. Durch die Auswahl verschiedener Angebote konnten kosteneffiziente und zugleich ansprechende Möbelstücke wie Sofas, Sessel, Sitzsäcke, Tische und Raumteiler beschafft werden. Dieses Vorgehen wurde durch das Engagement von Mitarbeitenden aus dem

Gesundheitsmanagement ermöglicht, die ihre Freizeit investierten, um die Möbel vor Ort zu begutachten und auszuwählen. Künstliche Pflanzen, Teppiche und eine Stehlampe tragen zu einer entspannten Atmosphäre bei.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung von Bewegung, da langes Sitzen als gesundheitliches Risiko erkannt wird: „Sitzen ist das neue Rauchen“. Zur Unterstützung der körperlichen Aktivität wurden zwei Crosstrainer direkt beim Hersteller bestellt, die zum Beispiel sowohl für das Training im Rahmen des Firmenlaufs als auch zur aktiven Erholung nach Besprechungen genutzt werden können. Ergänzt wird das Angebot durch einen Punchingball, auf den zum Stressabbau mit Boxhandschuhen geboxt werden kann.



Der Sozialraum dient zudem als Plattform für den fachlichen Austausch und wurde bereits für Vorträge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum gesunden Führen sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt. Die technische Ausstattung mit Mikrowelle, Kaffeemaschine, Pad-Maschine und Wasserkocher ermöglicht eine Grundversorgung mit Getränken, wobei die Mitarbeitenden ihre eigenen Utensilien mitbringen. Für die Sauberkeit des Raumes sorgt täglich das Reinigungspersonal, wodurch ein gepflegtes Umfeld gewährleistet ist. Die Möglichkeit, einen Automaten für Wasser oder für gesundes, frisches Essen zu installieren, wird derzeit geprüft, um das Angebot weiter zu verbessern.

Insgesamt zeigt der neue Sozialraum exemplarisch, wie durch gemeinsames Engagement, kreative Lösungsansätze und eine bedarfsorientierte Ausstattung ein Arbeitsumfeld geschaffen werden kann, welches die Gesundheit der Beschäftigten fördert und die soziale

Interaktion im öffentlichen Dienst nachhaltig unterstützt.

Der Senator für Kinder und Bildung
Referat 11- Abschnitt 112 Personalmanagement
Rembertiring 8 – 12
28195 Bremen
Tel: 0421 361 6772
gabriele.hansmeyer@bildung.bremen.de

2.6. Gemeinsam gesund arbeiten in der Feuerwehr- und Rettungsleitstelle der Feuerwehr Bremen – Projektvorstellung Initiative Leitfit

Maike Massarczyk

Die Feuerwehr- und Rettungsleitstelle der Feuerwehr Bremen (FRLSt) übernimmt zentrale Aufgaben in der Notrufannahme, Alarmierung und Einsatzlenkung. Die Tätigkeit ist geprägt von hoher Verantwortung, komplexen Abläufen, Zeitdruck und langen Sitzzeiten. Zusätzlich wirken verschiedene schichtdienstbedingte Belastungen auf die Mitarbeitenden. Um die FRLSt zu entlasten und den Beschäftigten wirksame Methoden zum Umgang mit Herausforderungen und Belastungen zu vermitteln, wurde mit Unterstützung der AOK Bremen/Bremerhaven das Gesundheitsprojekt **Initiative Leitfit** initiiert. Das Projekt startete im April dieses Jahres und wird voraussichtlich im Frühjahr 2027 abgeschlossen sein.

Mittels verschiedener qualitativer Erhebungsmethoden wurden die Belastungen, Bedarfe und Wünsche der Beschäftigtengruppen der Leitstelle aufgenommen und gemeinsam mit den verantwortlichen Führungsebenen ausgewertet. Darauf aufbauend erfolgten die Ableitung relevanter Handlungsfelder sowie eine Priorisierung der Maßnahmen.

Durch die klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten ließen sich insbesondere Handlungsfelder bestimmen, die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) weiterverfolgt werden sollen.

In den nächsten Projektschritten fokussiert das BGM folgende Ebenen und Maßnahmen:

– Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Das BGM unterstützt die Bereitstellung ergonomischer Arbeitsmittel, unter anderem durch die Anschaffung von aktiven Sitzmöbeln. Ergänzend sollen Rückenfit-Kurse angeboten werden.

– Psychische Gesundheitsförderung

Zur Entlastung bei mentalen Herausforderungen (bspw. bei belastenden Notrufen) sollen Workshops zur Stressbewältigung und zum

Umgang mit schwierigen Situationen in der Leitstelle erprobt werden.

Als Einstieg in das Angebot ist eine Stressmessung vorgesehen. Das Workshopformat wird zielgruppenspezifisch konzipiert und unter Beteiligung der Beschäftigten gestaltet.

– Aufwertung der Aufenthaltsräume

Das BGM begleitet die zuständigen Bereiche bei der Umgestaltung der Pausenräume, die künftig stärker zum Verweilen einladen sollen. Auch hier werden die Beschäftigten aktiv beteiligt. Ein weiterer Aspekt ist die mögliche Integration von Pflanzen zur optischen und akustischen Aufwertung der Räumlichkeiten.

Nach Umsetzung der Maßnahmen erfolgt eine Evaluation über Kurzbefragungen sowie eine gemeinsame Reflexion im übergeordneten Projektteam.

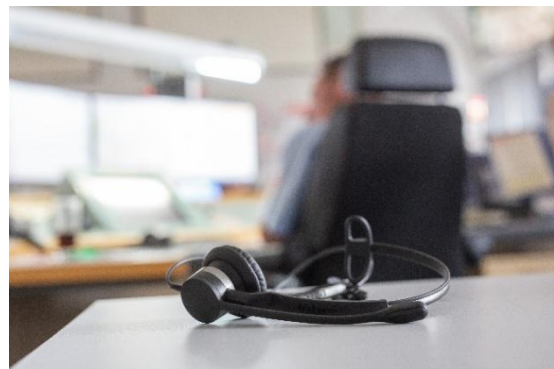


Abbildung 9: Leitstelle der Feuerwehr Bremen © Feuerwehr Bremen

Erfolgreiche Angebote können langfristig im Arbeitsbereich verankert und perspektivisch auf weitere Bereiche übertragen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage, um zukünftige Maßnahmen zielgerichtet und bedarfsorientiert zu initiieren. Eine nachhaltige Verankerung einzelner Maßnahmen sowie die Übertragung auf andere Organisationsbereiche wird nach Abschluss des Projektes bewertet.

Feuerwehr Bremen
Abschnitt 102 – Betriebliches Gesundheitsmanagement
Am Wandrahm 24
28195 Bremen
Tel: 0421 361 12839
bgm@feuerwehr.bremen.de

3. Ressortübergreifende, Aktivitäten, Akteure und Angebote

Das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement beim Senator für Finanzen ist zentraler Dienstleister für das Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst, unterstützt die Umsetzung von Prozessen und Projekten und setzt ressortübergreifende Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements um. In diesem Kapitel werden aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten vorgestellt.

Zudem berichten die Referate des Zentrums für Gesunde Arbeit in Gastbeiträgen über ihre jeweiligen Aufgabenbereiche.

3.1. Woche der mentalen Gesundheit 2026 – „Gem(Einsamkeit)“

Angie Gutschick

Anknüpfend an die erfolgreichen Veranstaltungswochen der Jahre 2017, 2023 und 2024 findet auch in diesem Jahr erneut ein Sonderprogramm zum Thema „Mentale Gesundheit“ statt. Die zahlreichen positiven Rückmeldungen zu den Angeboten hatten gezeigt, dass viele Mitarbeitende es honorieren, dass die Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen sich dem Thema „mentale Gesundheit“ annimmt. Der Wunsch zur Fortführung der Veranstaltungsreihe wurde auch vom Gesamtpersonalrat und der Landesfrauenbeauftragten unterstützt.

Die Neuauflage unter dem Namen „Woche der mentalen Gesundheit 2026“ wird vom Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement beim Senator für Finanzen organisiert. Neu ist - neben dem Titel, der in den vergangenen Jahren noch „Woche der Seelischen Gesundheit“ hieß, auch der Veranstaltungsort. Die Veranstaltungen finden zu einem großen Teil in den modernen Veranstaltungsräumen des Aus- und Fortbildungszentrums im Tabakquartier statt.

Neuauflage des Veranstaltungsprogramms zur mentalen Gesundheit - Was verbirgt sich hinter „Gem(Einsamkeit)“?

Die Woche der mentalen Gesundheit findet in diesem Jahr unter dem Schwerpunktthema „Gem(Einsamkeit)“ statt. Gemeinschaft und Zugehörigkeit sind wichtige Voraussetzungen für Wohlbefinden und Gesundheit. Die moderne Arbeitswelt mit Homeoffice, flexiblen Arbeitsmodellen und digitaler Kommunikation bietet zwar viele Vorteile, kann aber dazu führen, dass der persönliche Austausch und das Gemeinschaftsgefühl im Team zu kurz kommen. Verbundenheit im beruflichen Kontext bedeutet, dass sich Mitarbeitende als Teil einer Gemeinschaft fühlen, in der sie wertgeschätzt und unterstützt werden. Dies fördert nicht nur die Motivation und das Engagement, sondern ermöglicht auch einen offenen Austausch, gegenseitige Hilfe und ein Klima der psychologischen Sicherheit – also das Vertrauen, eigene Meinungen, Ideen oder auch Fehler ohne Angst vor negativen Konsequenzen einbringen zu können. In einem solchen Umfeld arbeiten Teams effizienter zusammen, entwickeln kreative Lösungen und bewältigen Herausforderungen gemeinsam.



Abbildung 10: Symbolfoto zur Woche der mentalen Gesundheit

Zu einer Gruppe oder einem Team zu gehören, bedeutet nicht, sich auch verbunden zu fühlen. Gleichzeitig kann sich eine Person, die viel allein ist, trotzdem verbunden fühlen. Eine Person kann sich einsam und unverbunden fühlen, auch wenn sie viel unter Menschen ist. Kurzfristige Einsamkeit erlebt fast jeder im Laufe seines Lebens, zum Beispiel nach einem Lebensumbruch wie Umzug, Berufswechsel oder Trennung. Problematisch kann Einsamkeit werden, wenn sie über längere Zeit anhält und das Wohlbefinden

oder die Gesundheit beeinträchtigt. In solchen Fällen ist es wichtig, Unterstützung zu suchen und Angebote zur Förderung von Gemeinschaft und Austausch wahrzunehmen. Einige Personengruppen sind mehr gefährdet Einsamkeit zu erleben: Dazu zählen zum Beispiel junge Menschen, alleinlebende Menschen oder Menschen in Carearbeit.

Die Veranstaltungswoche vom 23. bis 27.11.2026

Die Woche der mentalen Gesundheit 2026 greift dieses Spannungsfeld zwischen Verbundenheit und Einsamkeit unter dem Motto „Gem(Einsamkeit)“ auf und lädt dazu ein, die positiven Seiten von Gemeinschaft im Arbeitsleben zu entdecken. Ziel ist es, das Bewusstsein für die Bedeutung sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz zu stärken und neue Impulse für ein lebendiges Miteinander zu geben. In Workshops und Vorträgen werden praktische Wege aufgezeigt, wie Einsamkeit überwunden werden kann und in MITMACH-Angeboten können Mitarbeitende gemeinsam aktiv sein. Angebote richten sich sowohl an Beschäftigte und Führungskräfte. Einige Angebote richten sich gezielt an Männer, an Frauen, an Auszubildende oder an Care-Arbeitende, um adressatengerechte Angebote zu ermöglichen. Machen Sie mit – für ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wohlfühlen und ihr Potenzial entfalten können!

Das Veranstaltungsprogramm wird über das LernQuartier veröffentlicht, die neue, zentrale Plattform für die berufliche Weiterbildung im bremischen öffentlichen Dienst:

Fortbildungskatalog zur Woche der mentalen Gesundheit

Das umfassende Veranstaltungsprogramm wird insbesondere durch die freundliche Unterstützung der regionalen Krankenkassen hkk Krankenkasse und AOK Bremen/Bremerhaven und das Engagement vieler Akteur:innene der Freien Hansestadt Bremen ermöglicht.



Abbildung 11: Logos der hkk und der AOK Bremen/Bremerhaven

Neben Ärzt*innen und den Psycholog*innen des Zentrums für Gesunde Arbeit bei der Performa Nord wird auch die Betriebliche Sozialberatung eine Veranstaltung anbieten. Hier besteht die Möglichkeit zum Austausch und zum Kennenlernen der Berater*innen und Angebote der Betrieblichen Sozialberatung.

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59204
Angie.gutschick@finanzen.bremen.de

3.2. BEM- und BGM-Beauftragte erlernen Erste Hilfe für psychische Gesundheit

Michael Gröne

Im Jahr 2025 hat das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement zwei „Mental Health First Aid“ Kurse (MHFA Ersthelfenden-Kurse) für BEM-Beauftragte und BGM-Beauftragte der Dienststellen organisiert.

Mental Health First Aid (MHFA) ist ein vor 25 Jahren in Australien entwickeltes Programm, das die Ausbildung von Laien in Erster Hilfe bei psychischen Gesundheitsproblemen genauso selbstverständlich machen will wie die klassische Erste Hilfe. Das MHFA-Programm basiert auf wissenschaftlichen Grundlagen, ist langjährig evaluiert und mittlerweile weltweit verbreitet.

Mit den MHFA-Kursen knüpft das Kompetenzzentrum an die erfolgreichen Präventionsaktionen der „Woche der seelischen Gesundheit“ aus den Jahren 2017, 2023 und 2024 an, um in den Dienststellen gezielt Kompetenzen im Umgang mit psychischen Erkrankungen aufzubauen.

Denn psychische Gesundheit hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, auch im betrieblichen Kontext. Steigende Arbeitsdichte, wachsende Anforderungen durch Digitalisierung und komplexere Arbeitsprozesse tragen dazu bei, dass psychische Gesundheitsprobleme wie Stress, Depression oder Angststörungen häufiger auftreten. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile eine der Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeit und stellen Führungskräfte, Personalverantwortliche und Interessenvertretungen vor neue

Herausforderungen. Gleichzeitig bestehen häufig Unsicherheiten im Umgang mit Betroffenen, die nicht selten durch das Stigma psychischer Erkrankungen verstärkt werden.

Vor diesem Hintergrund ist es essenziell, dass Mitarbeitende, die in den Bereichen BEM und BGM tätig sind, über Basiskenntnisse zu psychischen Erkrankungen verfügen und im Sinne der Frühintervention und Prävention aktiv werden können. Die MHFA-Kurse vermitteln genau dieses Wissen. Sie befähigen die Teilnehmenden als Laienhelfende erste Unterstützung zu leisten, psychische Krisensituation zu erkennen und angemessen reagieren zu können, sowie Betroffene zu ermutigen, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Für die BEM-Beauftragten ist die Qualifikation als MHFA-Ersthelfende von besonderer Relevanz, da sie oft erste Ansprechperson für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, die aufgrund psychischer Probleme von Arbeitsunfähigkeit bedroht oder betroffen sind. Durch die Schulung werden sie in die Lage versetzt, Gespräche mit Betroffenen sicherer zu führen, diese zu entlasten und fachliche Beratungs- und Unterstützungsangebote im BEM-Prozess anzuregen, ohne dabei selbst therapeutische Aufgaben zu übernehmen.

Für die BGM-Beauftragten erweitert die MHFA-Qualifikation die Kompetenzen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung, indem sie präventive Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit besser planen und umsetzen können. Zudem sind sie in der Lage, als Multiplikator:innen das Bewusstsein für psychische Gesundheit in der Organisation zu erhöhen und eine unterstützende Unternehmenskultur zu fördern.

Die Durchführung der MHFA-Kurse im Jahr 2025 unterstreicht das Engagement der Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen, psychische Gesundheit als festen Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verankern. Durch die gezielte Schulung von BEM- und BGM-Beauftragten ist ein wichtiger Schritt getan, um die Handlungsfähigkeit in psychischen Krisensituationen zu stärken und gleichzeitig die Sensibilität für das Thema in den Dienststellen zu erhöhen. Die Kurse leisten somit einen wertvollen

Beitrag zur nachhaltigen Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Die sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden bestätigen den Nutzen der Kurse und motivieren, das Angebot in den kommenden Jahren auch weiteren Personen der Zielgruppe zu ermöglichen.



Abbildung 12: Teilnehmende des MHFA-Kurses

Im Gesundheitsbericht 2023 hat das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement mit dem Zentrum für Gesunde Arbeit Empfehlungen formuliert, worauf bei der Auswahl von Kursangeboten mit den Titeln „Erste Hilfe für seelische / psychische / mentale Gesundheit“ geachtet werden soll und wie die erweiterte Gesundheitskompetenz in Dienststellen eingebracht werden kann: ["2.3. Empfehlungen des Kompetenzzentrums Gesundheitsmanagement zu Kursangeboten mit den Titeln "Erste Hilfe für seelische / psychische / mentale Gesundheit", S. 12f."](#)

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59991
Michael.groene@finanzen.bremen.de

3.3. Starke Unterstützung für erkrankte Beschäftigte: Verbessertes BEM-Verfahren und mehr qualifizierte BEM-Beauftragte

Michael Gröne

Im Jahr 2025 wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im bremischen öffentlichen Dienst weiter verbessert und gestärkt – durch die umfassende Überarbeitung des Verfahrens sowie durch die Qualifizierung weiterer BEM-Beauftragter in einem speziellen Lehrgang. Beides erfolgte mit dem Ziel, allen Beschäftigten, die länger erkrankt sind, in allen Dienststellen wirksame und passgenaue Hilfen anzubieten, um ihre Arbeitsfähigkeit möglichst wiederherzustellen und zu erhalten.

BEM-Verfahren überarbeitet

Dazu wurde die „Handlungshilfe BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement im

bremischen öffentlichen Dienst“ umfassend überarbeitet und neugestaltet. Diese Handlungshilfe ist ein zentraler Bestandteil der bremischen Dienstvereinbarung von 2009 zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Sie regelt, wie das BEM in allen Dienststellen der bremischen Verwaltung umgesetzt wird.

Die Überarbeitung war notwendig, da eine gründliche Prüfung des bisherigen Verfahrens in den Jahren 2023 und 2024 gezeigt hat, dass Verbesserungen sinnvoll sind. Dabei wurden insbesondere die Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten klarer definiert, sodass nun für alle besser nachvollziehbar ist, wer beteiligt ist und welche Aufgaben im BEM übernimmt. Auch der Ablauf des Verfahrens wurde übersichtlicher und verständlicher gestaltet.

Die Freie Hansestadt Bremen (FHB) ist mit dem aktualisierten Verfahren gut aufgestellt. In nahezu allen Dienststellen übernehmen speziell geschulte BEM-Beauftragte die Organisation und Begleitung der Verfahren. Dabei verfolgt das BEM wichtige Ziele, die im



Abbildung 13: Aktueller Flyer zum BEM-Verfahren

Sozialgesetzbuch (§ 167 Absatz 2 SGB IX) verankert sind: Es soll helfen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten oder wiederherzustellen, erneuter Krankheit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu sichern. In der FHB wird das BEM nicht nur all denen angeboten, die darauf einen gesetzlichen Anspruch haben, sondern Dienststellen können auch eine frühzeitige Inanspruchnahme ermöglichen.

So trägt das BEM dazu bei, dass Beschäftigte trotz gesundheitlicher Herausforderungen langfristig im Beruf bleiben können.

Weitere BEM-Beauftragte qualifiziert

Parallel zur Überarbeitung des Verfahrens wurden im vergangenen Jahr in einem speziell dafür konzipierten Lehrgang, weitere 17 BEM-Beauftragte qualifiziert. Durch diese Maßnahme konnte die personelle Basis für die Umsetzung des BEM in den Dienststellen nochmal deutlich gestärkt werden.

Durch die Erweiterung der Anzahl der qualifizierten BEM-Beauftragten kann die Freie Hansestadt Bremen sicherstellen, dass das Verfahren nahezu flächendeckend und wirksam angewendet wird. Die qualifizierten Beauftragten sind zentrale Ansprechpersonen für Beschäftigte und Führungskräfte und tragen maßgeblich dazu bei, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und die Arbeitsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Mit der überarbeiteten Handlungshilfe BEM und den neuen BEM-Beauftragten stehen ein klarer und verlässlicher Leitfaden sowie zusätzliche BEM-Expert:innen zur Verfügung. So verbessern wir gemeinsam die Unterstützung erkrankter Beschäftigter und stärken die Zusammenarbeit in den Dienststellen – ein wichtiger Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten und zur Stärkung der Leistungsfähigkeit der bremischen Verwaltung.

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59991
Michael.groene@finanzen.bremen.de

3.4. Digitale Betriebliche Gesundheitsförderung - Expertenvortrag zu digitalen Tools im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Angie Gutschick

Am 23. April 2026 hielt Prof. Dr. Antje Ducki, eine renommierte Expertin für Arbeits- und Organisationspsychologie, einen Fachvortrag zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in öffentlichen Verwaltungen mit digitalen Tools unterstützen“. Prof. Ducki war bis zu ihrer Emeritierung an der Berliner Hochschule für Technik tätig und ist durch zahlreiche Forschungsprojekte und Beratungen im Bereich Arbeit und Gesundheit ausgewiesen. Initiiert wurde der Vortrag von der Arbeitsgruppe „Digitale Betriebliche Gesundheitsförderung“ bestehend aus BGM-Verantwortlichen beim Senator für Finanzen (Nadja Boeckmann und Angie Gutschick), Senatorin für Inneres und Sport (Lemya Chaabane) und der Universität Bremen (Simone Oelze).

Im Mittelpunkt des Vortrags standen die Chancen und Herausforderungen digitaler Angebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, insbesondere in öffentlichen Verwaltungen. Prof. Ducki stellte aktuelle Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit digitaler Gesundheitsförderungs- und Präventionsangebote vor und präsentierte mit „Implement“ eine hybride BGM-Plattform als Praxisbeispiel.

Ein besonderer Fokus lag auf den Erfolgsfaktoren für die Umsetzung digitaler BGM-Maßnahmen. Dazu gehören vor allem die sorgfältige Einbettung digitaler Tools in bestehende Strukturen, die Kombination von digitalen und analogen Angeboten sowie die aktive Einbindung der Beschäftigten. Entscheidend ist zudem, dass ausreichend personelle Ressourcen für die Begleitung und Umsetzung zur Verfügung stehen.

Abschließend betonte Prof. Ducki, dass digitale Tools das BGM sinnvoll ergänzen können, der Erfolg jedoch maßgeblich von einer passgenauen Implementierungsstrategie und der aktiven Mitwirkung aller Beteiligten abhängt. Der Vortrag lieferte damit wertvolle Impulse für die

Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der öffentlichen Verwaltung.

Wenn Sie weiterführende Fragen zu digitalen Tools in der betrieblicher Gesundheitsförderung haben oder eine Beratung zum Einsatz in Ihrer Dienststelle wünschen, wenden Sie sich gerne an das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement des Senators für Finanzen.

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59204
Angie.gutschick@finanzen.bremen.de

3.5. Fortbildungsangebote Gesundheit

Angie Gutschick

Der Senator für Finanzen veröffentlicht jährlich ein umfassendes Fortbildungsprogramm für die Beschäftigten und Führungskräfte im bremischen öffentlichen Dienst. Im Themenbereich Gesundheit werden unterschiedliche Zielgruppen angesprochen und verschiedene Formate angeboten, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

- **Fortbildung für alle Beschäftigten:** Diese Veranstaltungen bieten den Beschäftigten

die Möglichkeit Informationen zu gesundheitsspezifischen Themen zu erhalten und sich mit der eigenen Gesundheit auseinanderzusetzen. Ziel dieser Angebote ist es, ein gesundheitsförderliches Verhalten unterstützen.

- **Fortbildung für Führungskräfte (Führung und Gesundheit):** Führungskräfte haben aufgrund Ihrer Rolle einen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten und sind selbst oft hohen Belastungen für die eigene Gesundheit ausgesetzt. Die Veranstaltungen dienen der Unterstützung für eine gesundheitsförderliche Führung der Mitarbeitenden.
- **Fachbezogene Fortbildungen (Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Suchtprävention):** Für Beschäftigte der bremischen öffentlichen Verwaltung, die im Bereich Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Suchtprävention tätig sind, werden Veranstaltungen angeboten, die Fachwissen und -kompetenzen zur Ausübung der Tätigkeit vermitteln.
- **Vortragsreihe (Impuls Gesundheit):** Vortragsreihe mit Vorträgen zu verschiedenen Themenbereichen der Gesundheit für Beschäftigte der Kernverwaltung.

Tabelle 1: Angebots-, Bewerber- und Teilnehmendenzahlen für Fortbildungsangebote im Bereich Gesundheit im Fortbildungsjahr 2025/2026

	Gesundheit (für alle Beschäftigten)	Führung und Gesundheit	Fachbezogene Fortbildungen	Gesamt
Geplante Angebote:	30	14	17	61
Durchgeführte Angebote:	29	14	14	57
Anz. der Bewerbungen:	1387	387	288	2062
Teilnehmende:	517	181	196	894

Der Trend bei Fortbildungsangeboten im Bereich Gesundheit setzt sich weiter fort. Nachdem im Fortbildungsjahr 2023/2024 schon ein Anstieg der Fortbildungsangeboten und Teilnehmenden zu verzeichnen war, sind im Fortbildungsjahr 2025/2026 im Bereich Gesundheit wieder neue Höchstwerte erreicht worden. In diesem Zeitraum haben sich insgesamt 2.062 Beschäftigte/Führungskräfte und Fachpersonen für Gesundheitsangebote beworben und 894 Personen haben an den Gesundheitsfortbildungen teilgenommen. Diese Differenz verdeutlicht, dass die Nachfrage nach Gesundheitsangeboten insgesamt hoch ist. Ein Großteil der geplanten Angebote konnte durchgeführt werden (57 von 61 Veranstaltungen) konnten wie geplant durchgeführt werden. Die Gründe für angesagte Veranstaltungen sind in der Regel eine unzureichende Anzahl an Anmeldungen oder Krankheit der Dozent:innen.

Mit der Möglichkeit zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten werden auch vermehrt Veranstaltungen im Onlineformat angeboten. Der Anteil an Onlineveranstaltungen hat im Vergleich zum Fortbildungsjahr 2023/2024 zugenommen. Alle Onlineveranstaltungen haben aufgrund der hohen Nachfrage stattgefunden. Im vergangenen Fortbildungsjahr 2025/2026 gab es für Beschäftigte

Elf Onlineveranstaltungen im Bereich Gesundheit (+3 im Vergleich zu 2023/2024) und

Fünf Onlineveranstaltungen im Bereich Führung und Gesundheit (+2 im Vergleich zu 2023/2024).

Um aktuellen Anforderungen und veränderten Bedarfen gerecht zu werden, werden in jedem Fortbildungsprogramm neue Veranstaltungsangebote aufgenommen. Im Fortbildungsjahr 2025/2026 gab insgesamt 17 Onlineveranstaltungen, die sich wie folgt aufteilen.

Tabelle 2: Neue Veranstaltungen im Gesundheitsbereich des Fortbildungsprogramms

Fortbildungsbereich	Neu angebotene Veranstaltungen
Für alle Beschäftigten	10
Für Führungskräfte (Führung und Gesundheit)	2
Fachbezogene Fortbildungen	5

Das Fortbildungsmodul im MIP (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal) verabschiedet sich und macht Platz für das **LernQuartier**, das neue Lernmanagementsystem der Freien Hansestadt Bremen.

Mit dem LernQuartier wird die Suche und Buchung von Fortbildungen künftig einfacher und digitaler.

[Link zum LernQuartier Bremen](#)

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59204
Angie.gutschick@finanzen.bremen.de

3.6. Firmenfitness / EGYM Wellpass

Angie Gutschick

Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen haben die Möglichkeit, das vielfältige Firmenfitnessangebot von EGYM Wellpass zu nutzen. Mit einer Wellpass-Mitgliedschaft können Teilnehmende flexibel auf verschiedene Sportangebote, Fitnessstudios, Schwimmbäder, Yogastudios und weitere Gesundheitseinrichtungen zugreifen. Dieses Angebot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bietet eine attraktive Möglichkeit, aktiv die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu stärken. Das Angebot von EGYM Wellpass wächst stetig und bietet viele interessante Leistungen.



Abbildung 14: Plakat EGYM Wellpass

Vorteile des Angebots:

- **Schnelle Anmeldung:** Die Anmeldung erfolgt digital. Das Ausfüllen langer Anmeldeformulare ist nicht notwendig.
- **Umfassendes Angebot:** Mitarbeitende erhalten Zugang zu mittlerweile mehr als

16.000 Partnereinrichtungen in Deutschland und Österreich sowie zu tausenden Online-Kursen aus über 20 Sportarten und bis zu 40 Live-Kursen täglich.

- **Vielfältiges Angebot:** Neben sportlichen Aktivitäten sind auch Ernährungsprogramme, Präventionskurse sowie Achtsamkeits- und Meditationsübungen nutzbar.
- **Flexibilität:** Die Kündigung des Vertrags ist monatlich möglich. Wer nach einer Kündigung doch wieder mit dem Angebot starten möchte, kann dies über den [Anmeldelink](#) der Freien Hansestadt Bremen tun.

Teilnahme am Firmenfitnessangebot

Die Anzahl der Mitgliedschaften steigt seit Beginn des Kooperationsvertrags, den der Senator für Finanzen im Jahr 2015 abgeschlossen hat, kontinuierlich an. Im Juni 2026 erreichte die aktuelle Mitgliederzahl einen neuen Rekord von 8.749 Beschäftigten.

Tabelle 3: Mitgliedschaften Firmenfitness 2015-2026

Jahr	Mitglieder
2015	888
2016	1596
2017	2265
2018	2773
2019	3370
2020	3511
2021	3079
2022	3887
2023	5354
2024	5804
2025	7110
2026	8749

Ihr Weg zum Firmenfitness

Bei Interesse am Firmenfitnessangebot können sich Beschäftigte auf der Internetseite des Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement informieren. Hier sind alle Informationen zum Angebot und der Weg zur Anmeldung zu finden:

[EGYM Wellpass - Freie Hansestadt Bremen](#)

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59204
Angie.gutschick@finanzen.bremen.de

3.7. Gastbeiträge aus dem Zentrum für Gesunde Arbeit

Das Zentrum für Gesunde Arbeit bildet mit den Referaten Arbeitsmedizinischer Dienst (F1), Sicherheitstechnik und Arbeitsumfeldgestaltung (F2) und Betrieblicher Sozialberatung (F3) seit 2018 einen eigenständigen Geschäftsbereich bei Performa Nord – Eigenbetrieb des Landes Bremen und bündelt so die Kompetenzen der vorherigen Fachdienste für Arbeitsschutz und der Betrieblichen Sozialberatung.

3.7.1. Arbeitsmedizinischer Dienst / Sicherheitstechnik und Arbeitsumfeldgestaltung: Aufgaben von Führungskräften im Arbeitsschutz

Frank Hitschke
Dr. Jan Neumann

Die Verantwortung von Führungskräften im Arbeitsschutz ist von zentraler Bedeutung für die Sicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Sie umfasst weit mehr als die reine Einhaltung gesetzlicher Vorschriften; sie ist Ausdruck einer ganzheitlichen Arbeitgeberverantwortung, die präventive Maßnahmen mit der Förderung betrieblicher Gesundheit verbindet. Führungskräfte fungieren dabei als Bindeglied zwischen organisatorischen Richtlinien, rechtlichen Vorgaben und der praktischen Umsetzung am Arbeitsplatz.

Eine der wesentlichen Aufgaben besteht in der konsequenten Umsetzung der rechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes. Hierzu zählen insbesondere das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sowie branchenspezifische Unfallverhütungsvorschriften. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hebt in Verbindung mit der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) die besondere Rolle der Betriebsärzt:innen sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hervor, die Führungskräfte als kompetente Ansprechpersonen in allen Fragen der Prävention und Gesundheitsvorsorge unterstützen. Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass betriebliche Abläufe den gesetzlichen Anforderungen entsprechen

und gleichzeitig ein Umfeld geschaffen wird, das das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert.

Im Rahmen der **Pflichtendelegation** übernehmen Führungskräfte einen Teil der vom Arbeitgeber obliegenden Verantwortlichkeiten. Zwar verbleibt die **Arbeitgeberverantwortung** rechtlich bei der Hausspitze, doch durch die Delegation bestimmter Aufgaben – etwa die Organisation von Unterweisungen, die Überwachung der Arbeitssicherheit oder die Umsetzung betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Empfehlungen – handeln Führungskräfte faktisch als verlängerter Arm des Arbeitgebers. Diese Übertragung setzt voraus, dass sie die übernommenen Aufgaben gewissenhaft ausführen und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen.

Die Integration betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Expertise ist hierbei unverzichtbar. Betriebsärzt:innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten Führungskräfte hinsichtlich arbeitsmedizinischer Vorsorge, Gefährdungsbeurteilungen und ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung. Sie unterstützen bei der Erkennung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken, erkennen Berufskrankheiten und entwickeln gemeinsam mit den Führungskräften präventive Maßnahmen. Zu den grundlegenden „Basics“ zählen dabei:

- **ASA-Sitzungen**
(ArbeitsSchutzAusschuss-Sitzungen):
- Regelmäßige Austauschrunden, in denen der Arbeitgebervertreter, der Personalrat, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte und Betriebsärzt:innen Gefährdungen analysieren, Maßnahmen planen und deren Umsetzung kontrollieren.
- **Unterweisungen der Mitarbeitenden:**
- Pflichtgemäße Schulungen zu Gefahren am Arbeitsplatz, Nutzung von Schutzausrüstung und Notfallmaßnahmen.
- **Gefährdungsbeurteilungen**
- **Beurteilung der Arbeitsbedingungen:**
- Führungskräfte überprüfen aktiv die Sicherheit und ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Dabei erfolgt die systematische Erfassung von Risiken und

Maßnahmen, was auch psychische Belastungen bei der Arbeit umfasst.

- **Arbeitsmedizinische Vorsorgen:**
- Identifikation der Notwendigkeit nach Anhang ArbMedVV; Sicherstellung der Organisation und Information der Mitarbeitenden.
- **Begehungen:**
- Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt:innen bei der Planung und Durchführung regelmäßiger Sicherheitsbegehungen.
- **BEM (Betriebliches Eingliederungs-Management):**
- Führen von BEM-Gesprächen und Einbindung der Betriebsärzt:innen, wenn dieses seitens der Mitarbeitenden gewünscht wird.

Die Vorteile einer konsequenten Umsetzung der Maßnahmen sind vielschichtig. Neben der Reduktion von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen führen sie zu einer nachhaltigen Steigerung der Mitarbeitendenmotivation und Arbeitszufriedenheit. Gleichzeitig wird das Unternehmensimage als verantwortungsvolle Arbeitgeberin gestärkt, während wirtschaftliche Risiken durch Ausfallzeiten und Folgekosten minimiert werden. Führungskräfte, die ihre delegierten Pflichten im Arbeitsschutz gewissenhaft erfüllen, tragen entscheidend zur langfristigen Leistungsfähigkeit ihres Bereiches bei.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Führungskräfte im Arbeitsschutz nicht nur Kontrollinstanzen, sondern zentrale Gestalter präventiver Maßnahmen darstellen. Die enge Kooperation mit Betriebsärzt:innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, die sorgfältige Umsetzung gesetzlicher Vorgaben, die Durchführung von ASA-Sitzungen, Unterweisungen und arbeitsmedizinischen Vorsorgen sowie die gewissenhafte Übernahme delegierter Arbeitgeberaufgaben bilden das Fundament eines erfolgreichen Arbeitsschutzes, der sowohl individuelle Gesundheit als auch unternehmerischen Erfolg gewährleistet.

Der ArbeitsSchutzAusschuss als zentrales Steuerungsorgan

Ergänzend zu der teilnehmenden Arbeitgebervertretung, der Personalratsvertretung, den Betriebsärzt:innen, Sicherheitsbeauftragten und Fachkräften für Arbeitssicherheit kann der Teilnahmekreis je nach Erforderlichkeit um weitere Personen wie z.B. Brandschutzbeauftragte und außerbetriebliche Sachverständige erweitert werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an der Sitzung in beratender Funktion teilzunehmen.

Durch die empfohlene, erweiterbare Geschäftsordnung wird die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses strukturiert und zielführend gestaltet.

Punkte die in einer Geschäftsordnung berücksichtigt werden sollten:

- Personelle Zusammensetzung inkl. Vertreterregelung
- Teilnahmemöglichkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung
- Vorsitz durch Arbeitgeber oder entscheidungsbefugter Arbeitgebervertretung
- Protokollführung
- Verteilerkreis des Protokolls
- Ablauforganisation für Einladung Vorschlägen von Punkten für die Erstellung der Tagesordnung, Einreichen von Unterlagen
- Erweiterung des Teilnahmekreis und Beratung durch weitere Personen
- Planung der mindestens vier ASA-Termine je Kalenderjahr

Die standardisierte Gestaltung der Tagesordnung trägt zu klaren Abläufen und gemeinsamen Rollenverständnis bei.

Folgende Struktur für den ArbeitSchutzAusschuss wird empfohlen:

TOP 1: Verabschiedung des letzten Protokolls

TOP 2: Schwerpunktsetzung für das nächste Kalenderjahr

TOP 3: Änderungen die aus Sicht Arbeitsmedizin und/oder Sicherheitstechnik Auswirkungen auf den Betrieb haben

TOP 4: Unfallgeschehen und betriebliche Ereignisse

TOP 5: Bearbeitungsstand zur Umsetzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

TOP 6: Änderung in betrieblichen Abläufen, Neuanschaffungen

TOP 7: Sachstand zur Organisation Erste Hilfe, Brandschutz und Bericht der Sicherheitsbeauftragten

TOP 8: Verschiedenes

Neben den klassischen Themen des Arbeitsschutzes können auch allgemeine, über gesetzliche Themen hinausgehende Fragen des Gesundheitsmanagements oder des betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Beratung im ASA geeignet sein.

Die Verantwortlichen der Dienststelle werden so in allen Fragen von Gesundheitsschutz und Sicherheit unterstützt und beraten, um Entscheidungen im Bereich des Arbeitsschutzes effektiv vorbereiten und treffen zu können.

Performa Nord
Zentrum für Gesunde Arbeit der Freien Hansestadt Bremen

F1 – Arbeitsmedizinischer Dienst
Tel.: 0421 361 6743
Arbeitsmedizin@performanord.bremen.de

F2 - Sicherheitstechnik und Arbeitsumfeldgestaltung
Tel: 0421 361 327 74
Arbeitssicherheit@performanord.bremen.de

Bahnhofstr. 35
28195 Bremen
[Zentrum für Gesunde Arbeit - Performa Nord](#)

3.7.2. Betriebliche Sozialberatung: Beratungen 2025 / Beratungsangebot für Führungskräfte

Birgit Sprecher

Die Betriebliche Sozialberatung (BSB) bietet Mitarbeitenden des bremischen öffentlichen Dienstes persönliche Beratung bei arbeitsbezogenen, privaten und gesundheitlichen Fragestellungen an. Sie unterstützt bei Konflikten in Teams und trägt so zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei. Aufgrund der steigenden Fehlzeiten, die in zunehmendem Maße durch psychische Störungen bedingt sind, ist es notwendig der psychischen Gesundheit mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Durch ihr Beratungsangebot trägt die BSB zur Verminderung von Belastungen bei und fördert somit die Gesundheit von Beschäftigten. Für Führungskräfte werden jährlich Seminarangebote zum Thema „psychische Belastungen bei Mitarbeiter:innen“ angeboten die das individuelle Beratungsangebot ergänzen.

Zum Team der Sozialberatung gehören aktuell sieben Berater:innen inklusive einer Leitung. Alle verfügen über langjährige Beraterkompetenz mit unterschiedlichen Schwerpunkten und unterliegen der Schweigepflicht und dem Datenschutz.

Beratungen 2025

Im Jahr 2025 nutzten insgesamt 973 Personen das Beratungsangebot der betrieblichen Sozialberatung in Form von Einzelberatungen. Darunter waren 216 Personen mit Führungsaufgaben bzw. besonderen Funktionen was einen Anteil von 22,2 % der Ratsuchenden ausmacht. Bei den beratenden Personen betrug der Anteil Frauen 68,2 % und Männer 31,7 %.

Tabelle 4: Betriebliche Sozialberatung: Personen in Einzelberatung 2025

Beschäftigte in Einzelberatung	744
Beschäftigte mit Führungsaufgaben oder besonderen Funktionen	216
Sonstige Personen (z. B. Angehörige)	13
Gesamt	973

Es wurden im Betrachtungszeitraum 2997 Einzelberatungen durchgeführt. Obwohl viele

Beschäftigte die Möglichkeit der mobilen Arbeit und Homeoffice nutzen, bevorzugt der überwiegende Teil der Menschen, die persönliche Beratung. So fanden 1814 Einzelberatungen face-to-face statt und 576 Beratungen wurden telefonisch durchgeführt.

62 % der Beschäftigten ohne Führungspositionen oder besondere Funktionen hatten ein Beratungsanliegen im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf. Es ging um Themen wie die Bewältigung beruflicher Anforderungen und Konflikte mit Kolleg:innen, Vorgesetzten oder im Team. Während aus der Gruppe der Frauen 61,8% ein Beratungsanliegen aus diesem Themenfeld formulierten, waren es bei den Männern 66,2 %.

Ein weiterer Fokus in den Beratungen lag im Bereich von gesundheitsbezogenen Themen/Erkrankungen / Langzeiterkrankungen / BEM. 59,9 % der Frauen und 62,6 % der Männer hatten einen Beratungsbedarf in diesem Themenkomplex. Im Bereich von Abhängigkeit und Sucht wird ein markanter geschlechtsspezifischer Unterschied offenbar. Ein dahingehender Beratungsbedarf wurde von 2,9 % der Frauen und von 7,8 % der Männer formuliert.

Tabelle 5: Betriebliche Sozialberatung: Themenbereiche in den Beratungen 2025 (Beschäftigte ohne Führungskräfte; mehrere Themen pro Person möglich)

	Gesamt	Frauen	Männer
Arbeit und Beruf	62,0%	61,8%	66,2%
Privater Kontext	47,0%	48,1%	47,0%
Suchtmittel und Abhängigkeit	4,2%	2,9%	7,8%
Gesundheitsbezogene Themen	59,7%	59,9%	62,6%
Akute Krise	4,6%	5,0%	4,1%
Sonstiges (z. B. Informationen über Therapie und med. Reha)	14,3%	15,6%	11,9%

Im Jahr 2025 wurde 421-mal auf eine weitergehende externe Unterstützung verwiesen. Die Beratung durch externe Beratungsstellen erfolgte entweder ergänzend oder im weiteren Verlauf alternativ zur Sozialberatung. Zu den Sonstigen Fachstellen gehören beispielsweise die Bremer Krebsgesellschaft e.V., die Trauma Ambulanz, externe Suchtberatungsstellen, Reha Kompass der DRV, Trennungs- und Scheidungsberatungsstellen, Sozialverband, Angestelltenkammer, Selbsthilfegruppen, Paarberatungsstellen, Erziehungsberatungsstellen.

Insgesamt wird festgestellt, dass die Weitervermittlung an andere Fachstellen zugenommen hat. Insbesondere die Inanspruchnahme der Psychotherapie ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Bei einer Weitervermittlung kann die Sozialberatung über die Zugangswege, die verschiedenen Psychotherapieverfahren aufklären und auf den Weg dorthin unterstützen. In der Phase, in der ein Psychotherapieplatz gesucht wird und letztendlich mit einer Psychotherapie begonnen werden kann, bietet die betriebliche Sozialberatung entlastende und stabilisierende Gespräche an.

Neben der Einzelberatung bietet die BSB auch Gruppenberatungen und moderierte Gespräche zur Konfliktklärung an. Im Jahr 2025 nutzen 348 Personen in 99 Terminen diese Möglichkeit. In der Konfliktklärung geht es um die Analyse der Ausgangslage und der gemeinsamen Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten. Die Rolle der Allparteilichkeit und Neutralität der BSB ist in diesen Prozessen von besonderer Bedeutung. Weitere Beratungsthemen umfassten unter anderem die Verbesserung der Teamzusammenarbeit und -prozesse oder den Umgang mit beruflichen Belastungen. Auch Fragen, die sich aus dem Verhalten von Kolleg:innen mit einer psychischen Erkrankung oder Sucht ergaben, waren Gegenstand der Beratung, genauso wie der plötzliche Tod von Kolleg:innen.

Im wöchentlichen Rhythmus findet in den Räumlichkeiten des Zentrums für Gesunde Arbeit eine Gesprächsgruppe für Beschäftigte mit riskanten Suchtmittelkonsum oder einer Abhängigkeitserkrankung statt. An der durch eine betriebliche Sozialberaterin mit einer Zusatzausbildung als Suchtberaterin moderierte Gruppe können zeitgleich etwa zwölf Beschäftigte teilnehmen.

Beratung von Führungskräften

Im Jahr 2025 nahmen insgesamt 216 Führungskräfte oder Funktionsträger:innen das Angebot der BSB wahr. Es handelte sich hierbei um 132 Frauen (61,1%) sowie 84 Männer (38,9 %).

Ein Beratungsanliegen, welches sich ausschließlich auf die Führungsaufgabe bezog, brachten 69 Personen ein. Bei 45 Führungskräften bestand gleichzeitig ein Beratungsbedarf zu

persönlichen Themen. Bei 102 Führungskräften konzentrierte sich die Beratung ausschließlich auf persönliche Themen. Wobei anzumerken ist, dass nicht immer eine klare Unterscheidung zwischen Beratungen, die sich aus der Funktion und persönlichen Belastungsthemen ergeben, möglich ist.

Tabelle 6: Betriebliche Sozialberatung: Beratungsanliegen von Führungskräften 2025 (n=216)

	Anzahl	Prozent
Beratungsanliegen in Verbindung mit der Funktion/Mitarbeiterführung	69	31,9%
Beratungsanliegen in Verbindung mit der Funktion/Mitarbeiterführung und persönliche Themen	45	20,8%
Persönliche Themen	102	47,2%

Von den 216 Führungskräften brachten 114 (52,7%) ein Beratungsanliegen in Zusammenhang mit ihrer Rolle bzw. der Mitarbeiterführung ein. Von diesen 114 Personen bezog sich bei 48,2 % der Klient:innen das Beratungsthema auf die Zusammenarbeit im Team bzw. auf Konflikte am Arbeitsplatz. Auf die Gesamtzahl der beratenen Führungskräfte betrug dieser Anteil etwa 25 %.

In den Beratungsgesprächen wird deutlich, dass die von Führungskräften erlebte Belastung zugenommen hat. Die Belastung von Führungskräften wirkt sich nicht nur auf die Führungskräfte selbst aus, sondern kann sich auf das gesamte Team auswirken. Bei starker Belastung ändert sich die Kommunikation. Sie kann knapper, gereizter oder auch missverständlicher werden. Sind strukturelle Probleme am Arbeitsplatz vorhanden, beeinflussen diese nicht nur die Arbeitsleistung und Effizienz der Mitarbeitenden, sondern auch deren Gesundheit. Sind Abläufe nicht effizient, muss viel Kraft in die Lösung von Problemen und in Abstimmungen investiert werden. Dadurch bleibt weniger Zeit für die eigentliche Aufgabenerledigung, wodurch sich der Stress erhöht und damit gesundheitliche Risiken verbunden sind. Ein hoher Krankenstand führt zu Personalmangel, was den Druck auf die anwesenden Mitarbeitenden und Führungskräfte verstärkt, weil die Arbeit umverteilt werden muss.

Tabelle 7: Betriebliche Sozialberatung: Themenbereiche aus dem Führungskontext ohne persönliche Themen 2025 (mehrere Themenbereiche pro Person möglich)

	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der FK (114 von 216)	114	71	43
Rollengestaltung/Coaching	26,3%	28,2%	23,3%
Zusammenarbeit und/oder Konflikte am AP	48,2%	43,7%	55,8%
leistungsbezogene Auffälligkeiten MA	14,0%	14,1%	14,0%
Verhaltensauffälligkeiten MA	21,1%	18,3%	25,6%
Suchtbezogene Themen MA	3,5%	4,2%	2,3%
gesundheitliche Themen MA	21,1%	25,4%	14,0%
BEM/Langzeiterkrankung MA	5,3%	5,6%	4,7%
Info/Vermittlung/Externe Beratung/Behandlung	0,9%	0,0%	2,3%
Sonstiges	0,9%	1,4%	0,0%

Haben Führungskräfte zu wenig Zeit, sich um Führungsaufgaben und die Anliegen der Beschäftigten und des Teams zu kümmern und als verbindendes Glied zwischen den Teammitgliedern sowie der Organisation zu fungieren, sind Reibungsverluste vorprogrammiert. Das Verhalten von Führungskräften beeinflusst folglich die Gesundheit, Motivation und Leistung der Mitarbeitenden. Mit ihrem Verhalten stellen sie für die Mitarbeitenden eine Arbeitsbedingung dar. Dies kann eine förderliche oder hinderliche Arbeitsbedingung sein.

Auswirkungen auf die mentale Gesundheit und Arbeit durch Veränderungen

Neben den Herausforderungen, die die Pandemie und ihre Nachwirkungen mit sich brachten, wirken verschiedene globale Themen auf die Beschäftigten. Militärische Konflikte, Migrationsbewegungen, Klimawandel und die wirtschaftliche Situation sind nur einige Themen, die nicht beeinflussbar erscheinen und Hilflosigkeit erzeugen können, zumal die mediale Präsenz dieser Themen allgegenwärtig ist. Dies kann einen direkten oder indirekten Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten haben. Die bewussten und unbewussten Ängste, die aus den globalen Herausforderungen resultieren,

kommen zusätzlich zu den persönlichen, gesundheitlichen und arbeitsbezogenen Problemen. Wie ein Grundrauschen können sie die Widerstandsfähigkeit schwächen.

Führungskräfte haben durch das Angebot der Betrieblichen Sozialberatung die Möglichkeit ihr eigenes Handeln, ihre Rolle und ihr Verhalten zu reflektieren, um sowohl förderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen als auch dem Aspekt der gesunden Selbstführung eine größere Aufmerksamkeit zu widmen.

Seitdem die BSB 2018 ihre Arbeit aufgenommen hat, hat sich viel in der Arbeitswelt und damit auch im öffentlichen Dienst der FHB verändert. Durch die Verkürzung der Kernarbeitszeit und großzügigere Gleitzeitoptionen hat sich die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitgestaltung in vielen Bereichen verändert. Viele Beschäftigte nutzen die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten und haben dadurch freie Tage innerhalb einer Arbeitswoche. Vor der Pandemie gab es nur selten die Möglichkeit für Homeoffice oder mobiles Arbeiten. Doch mittlerweile ist dies in vielen Dienststellen, wenn auch im unterschiedlichen

Ausmaß, möglich. Es ist alltäglich geworden, dass Teams nicht immer am selben Ort arbeiten und sich über Videokonferenzen austauschen.

Dies bringt für die Beschäftigten viele Erleichterungen mit sich. Zusammen mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit und dem Wegfall der Pendelzeit ergibt sich für die Beschäftigten ein erhöhter Spielraum für die persönliche Alltagsplanung. Besonders Eltern oder Menschen mit Handicap erleben die Einsparung der Fahrzeit zum Arbeitsplatz und die mit dem Arbeitsweg verbundenen Herausforderungen wie Staus als große Entlastung. Für den Arbeitgeber ergibt sich durch hybride Arbeitsformen die Möglichkeit über die Reduzierung von Büroflächen nachzudenken.

Die ortsflexible Arbeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeit bringen nicht nur Vorteile mit sich, sondern auch neue Herausforderungen. Die Teamkommunikation wird durch die Tatsache beeinflusst, dass Mitarbeitende zu unterschiedlichen Zeiten, an verschiedenen Tagen und an unterschiedlichen Orten arbeiten. Die alltäglichen Begegnungen im Arbeitskontext, die den informellen Austausch fördern und als eine Art „sozialen Schmierstoff“ fungieren, werden verringert. Ohne direkten persönlichen Kontakt fällt es schwerer Beziehungen aufzubauen, so dass schneller Missverständnisse entstehen können. Findet beispielsweise ein kurzer oder zu formeller E-Mail-Austausch statt, kann dieser ohne Mimik und Tonfall, leicht falsch interpretiert werden. Zudem kann durch den zunehmende „Nicht-Präsenz“ am Arbeitsplatz die organisatorische Bindung der Beschäftigten an den Arbeitgeber FHB bzw. ihrer Dienststelle verringern. Neue Mitarbeitende in Teams einzubinden und ein organisatorisches „Wir-Gefühl“ zu erzeugen, stellt die Führungskräfte und Teams vor Herausforderungen.

Die Veränderung in der Arbeitswelt mit weniger Begegnungsmöglichkeiten an einem Arbeitsort und ortsflexiblem Arbeiten kann Gefühle von Isolation und Einsamkeit verstärken. Für Personen, die in einem Ein-Personen-Haushalt leben und keine oder wenige Sozialkontakte haben, besteht ein spezielles Risiko. Eine zunehmende Zahl von persönlichen Angelegenheiten, angefangen bei Bankgeschäften bis hin zum Einkaufen, lässt sich digital ohne direkten mitmenschlichen Kontakt

erledigen. Bei einer Tätigkeit, die im größeren Ausmaß im Homeoffice stattfindet, reduzieren sich die Gelegenheiten für persönliche Kontakte noch einmal deutlich. Direkter Kontakt zu anderen Menschen ist für uns als soziale Wesen allerdings notwendig, um Vertrauen zu entwickeln und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gruppe zu empfinden. Wenn er fehlt, können psychische Spannungen und Stress entstehen. Insbesondere bei Personen, die unter sozialen Ängsten leiden, können sich Rückzugstendenzen verstärken und Gefühle von Einsamkeit oder Isoliertheit entstehen. Zudem sind durch den Wegfall der sozialen Kontrolle am Arbeitsplatz ein Alkohol- und Drogenmissbrauch im mobilen Arbeiten leichter kaschierbar und können sich sogar noch verstärken.

Ohne feste Bürostruktur ist ein großes Maß an Selbstorganisation und Zeitmanagement notwendig, dies kann Mitarbeitende vor Herausforderungen stellen. Vor allem das Fehlen von Absprachen zur Erreichbarkeit kann konfliktfördernd sein. Während die einen auf eine Antwort warten, arbeiten die anderen an einem anderen Ort und zeitversetzt. Teams benötigen klare Vereinbarungen bezüglich ihrer Erreichbarkeit sowie des Fortschritts in Bezug auf die Arbeitsergebnisse. Mitarbeitende, die mobil arbeiten, können sich von der alltäglichen Bürokommunikation und damit von wesentlichen Informationen ausgeschlossen fühlen, während die Mitarbeitenden in Präsenz die Einschätzung haben, dass ihnen vor Ort mehr Aufgaben zugeteilt werden als den Kolleginnen, die remote arbeiten.

In den letzten Jahren haben Fragen zum Thema „Führen auf Distanz“ und die damit einhergehenden Herausforderungen in der Beratung der stark zugenommen. Die sich aus den Veränderungen ergebenden Herausforderungen stellen besondere Anforderungen an die Führungskräfte. So ist es notwendig, Regeln für das ortsflexible Arbeiten sowie für die Zusammenarbeit zwischen Präsenzmitarbeitenden und Remote-Arbeitenden festzulegen. Arbeiten Teammitglieder an unterschiedlichen Orten sind Führungskräfte besonders gefordert, den Teamgedanken durch eine Teambindung und eine Teamkultur zu fördern. Wenn Mitarbeiter:innen sich nur ihrer eigenen Aufgabe verpflichtet fühlen, wird es

beliebig, wo gearbeitet wird, solange die Aufgabe als passend gilt.

Ortsflexibles Arbeiten und die Flexibilisierung der Arbeitszeit bringen positive Veränderungen hinsichtlich der persönlichen Arbeitsgestaltung und damit auch Arbeitszufriedenheit mit sich. Arbeitgeber, Mitarbeitende, die Führungskräfte und Gremien werden dadurch aber auch vor neue Herausforderungen gestellt.

Die betriebliche Sozialberatung leistet mit ihrem präventiven Ansatz einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Durch die hohe fachliche Kompetenz und langjährige Erfahrung der Mitarbeiterinnen erhalten Ratsuchende eine qualifizierte, vertrauensvolle und lösungsorientierte Unterstützung. Die neutrale Beratung schafft einen geschützten Rahmen, in dem individuelle Anliegen offen besprochen und tragfähige Lösungswege entwickelt werden können. Dadurch können Belastungen frühzeitig erkannt und wirksam reduziert werden. Insgesamt stärkt die betriebliche Sozialberatung die persönliche Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, fördert die psychische und soziale Gesundheit und trägt nachhaltig zu einem gesunden Arbeitsumfeld bei.

Angesichts einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt gewinnt die betriebliche Sozialberatung zusätzlich an Bedeutung. Veränderungen in Arbeitsprozessen, steigende Anforderungen sowie neue Formen der Zusammenarbeit können Konflikte und persönliche Belastungen begünstigen. Gleichzeitig rücken Themen wie soziale Isolation und Einsamkeit stärker in den Fokus, auch im beruflichen Kontext. Die betriebliche Sozialberatung unterstützt Beschäftigte dabei, Konflikte konstruktiv zu bewältigen, Veränderungen erfolgreich zu gestalten und persönliche Ressourcen zu stärken. Damit trägt sie wesentlich dazu bei, die Resilienz der Mitarbeitenden zu fördern und eine wertschätzende, gesunde und leistungsfähige Arbeitskultur zu unterstützen.

In herausfordernden Situationen helfen reflektierende und entlastende Gespräche. Die BSB kann als Impulsgeber für die Organisation, Führungskräfte, Beschäftigte fungieren, um kreative Ideen und Lösungen zu schaffen.

Birgit Sprecher und Karen Rohlf-Grimm
von der Betrieblichen Sozialberatung
stellen die Betriebliche Sozialberatung und
auch sich selbst im Format „Auf einen
Kaffee mit...“ vom 28. August 2026 vor:
[\[MiP-Link / Intranet\]](#)

Performa Nord
Zentrum für Gesunde Arbeit der Freien Hansestadt Bremen
Betriebliche Sozialberatung
Bahnhofstr. 35
28195 Bremen
Tel: 0421 361 616 68
sozialberatung.performanord.bremen.de
Zentrum für Gesunde Arbeit - Performa Nord
Flyer der Betrieblichen Sozialberatung

4. Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Sabine Amelsberg

Dieses Kapitel stellt umfassende und differenzierte Daten zu krankheitsbedingten Abwesenheiten im bremischen öffentlichen Dienst vor. Die Erfassung der Fehlzeitendaten erfolgt per 30.06. und 31.12. des Jahres durch den Senator für Finanzen und ist durch die Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst geregelt. Die erfassten Daten sowie weiterführende Informationen sind auch im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) unter „Fehlzeitenstatistik“ einsehbar. Daten der gesetzlichen Krankenkassen werden insbesondere deshalb hinzugezogen, um sich an die Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsart anzunähern. Die Daten des Deutschen Städtetages ermöglichen eine vergleichende Sicht auf Städte mit mehr als 200.000 Einwohner:innen. Seit 2019 erhebt der Senator für Finanzen Controlling-Daten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Diese Daten dienen einerseits der genaueren Erfassung der Berechtigten-Quote sowie Annahme des BEM-Verfahrens nach der Überarbeitung des BEM-Verfahrens 2018.

4.1. Nutzen von Kennzahlen des Fehlzeitengeschehens

Kennzahlen des Gesundheitsmanagements in ihrer vorliegenden Form sind für die handelnden Akteurinnen und Akteure kein Instrument zur direkten Ableitung gesundheitsförderlicher Maßnahmen oder Prozesse, sondern sind vielmehr als ein Fieberthermometer zu verstehen, das den Zustand einer Organisation oder einer Personengruppe zu einem bestimmten Zeitpunkt beschreibt. Dem betrieblichen Gesundheitsmanagement nutzen diese Daten, um mögliche Tendenzen des Krankheitsgeschehens besser zu erkennen und möglichen zukünftigen negativen Entwicklungen zielgerichtet entgegen treten zu können.

Führungskräfte, Interessenvertretungen und Gesundheitsmanager:innen nutzen die Daten des Fehlzeitengeschehens, um dialogorientiert zu diskutieren und zu bewerten sowie gemeinsam erforderliche Schlussfolgerungen abzuleiten, die eine Verbesserung des Wohlbefindens und der Unternehmenskultur herbeiführen können

4.2. Krankheitsbedingte Fehlzeiten im bremischen öffentlichen Dienst

Die Fehlzeiten im bremischen öffentlichen Dienst sind nach dem Höchststand 2022 haben sich 2025 (per 31.12. des Jahres) weiter leicht rückläufig. Die Arbeitsunfähigkeitsquote nach Kalendertagen (auf 365 Tage gerechnet) beträgt 7,76%, nach Arbeitstagen (Wochentage Montag bis Freitag, Feiertage nicht eingerechnet) bei 9,2%. Die Arbeitsunfähigkeitswerte liegt jedoch immer noch deutlich höher als vor der Corona-Pandemie. (vgl. Abbildung 15: Fehlzeitenquote bremischer öffentlicher Dienst Gesamt nach Kalender- bzw. Arbeitstagen 2009-2025)

Tabelle 8: Quote Arbeitsunfähigkeit bremischer öffentlicher Dienst Gesamt 2021-2025

Jahr / Berechnung	AU Kalendertage	AU Arbeitstage
2021	6,65%	7,62%
2022	8,41%	9,66%
2023	7,93%	9,25%
2024	7,79%	9,21%
2025	7,76%	9,20%

Die vorliegenden Daten berücksichtigen 28.823 Mitarbeitende aus über 60 Dienststellen und Eigenbetrieben des bremischen öffentlichen Dienstes.

Tabelle 9: Basisdaten Fehlzeitengeschehen per 31.12.2025

Gruppe	Personen	Fehltage	Fälle
Frauen	17.710	535.460	91.585
Männer	11.113	281.397	51.493
Gesamt	28.823	816.857	143.078

Arbeitsorganisationsbedingungen und Organisationskultur sind im bremischen öffentlichen Dienst ebenso vielfältig wie Personalstrukturen und Tätigkeitsspektrum. Blickt man auf die einzelnen Dienststellen wird deutlich,

dass sich dies auch auf in der Varianz der Arbeitsunfähigkeitsdaten widerspiegelt.

Aus der wissenschaftlichen Forschung ist seit Langem bekannt, dass ein hohes Maß an Mitbestimmung, Handlungsspielraum und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit sowie eine gute Führungsqualität (Badura 2009) die Gesundheit der Beschäftigten positiv beeinflussen. Die Unterschiede in den Strukturen und Anforderungen der Dienststellen können daher teilweise die unterschiedlichen Krankheitsverläufe erklären. Weitere relevante Einflussfaktoren, die sich aus der Personalstruktur und den jeweiligen Arbeitsanforderungen ergeben, sind beispielsweise das durchschnittliche Alter der Mitarbeitenden, der Ausbildungsstand oder das Ausmaß körperlicher und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

Bei der Analyse der eigenen Fehlzeiten sollten Dienststellen daher nicht ausschließlich die vorliegenden Zahlen betrachten, sondern auch die genannten Rahmenbedingungen und Strukturen in ihre Betrachtung einbeziehen, um ein umfassendes Verständnis für das Fehlzeitengeschehen zu entwickeln. „Tabelle 10: Dienststellen mit höchster und niedrigster Arbeitsunfähigkeit 2025“ verdeutlicht die große

Bandbreite innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes: Die Arbeitsunfähigkeitsquote nach Kalendertagen liegt im Jahr 2025 in den Dienststellen zwischen 2,47% und 13,28%, und die durchschnittlichen Krankheitstage pro Beschäftigtem reichen von 9,01 bis 48,45 Tagen.

Eine ausführliche Darstellung der Fehlzeiten in den einzelnen Dienststellen ist im Anhang zu finden.

Tabelle 10: Dienststellen mit höchster und niedrigster Arbeitsunfähigkeit 2025

Dienst- stelle	FZQ 2025		Ø Kranken- tage je Person
	Kalendertage	Arbeitstage	
A	2,47%	3,17%	9,01
B	3,41%	4,29%	12,43
D	4,36%	5,48%	15,91
FHB Gesamt	7,76%	9,20%	28,34
X	11,96%	13,71%	43,66
Y	12,46%	14,85%	45,49
Z	13,28%	15,70%	48,45

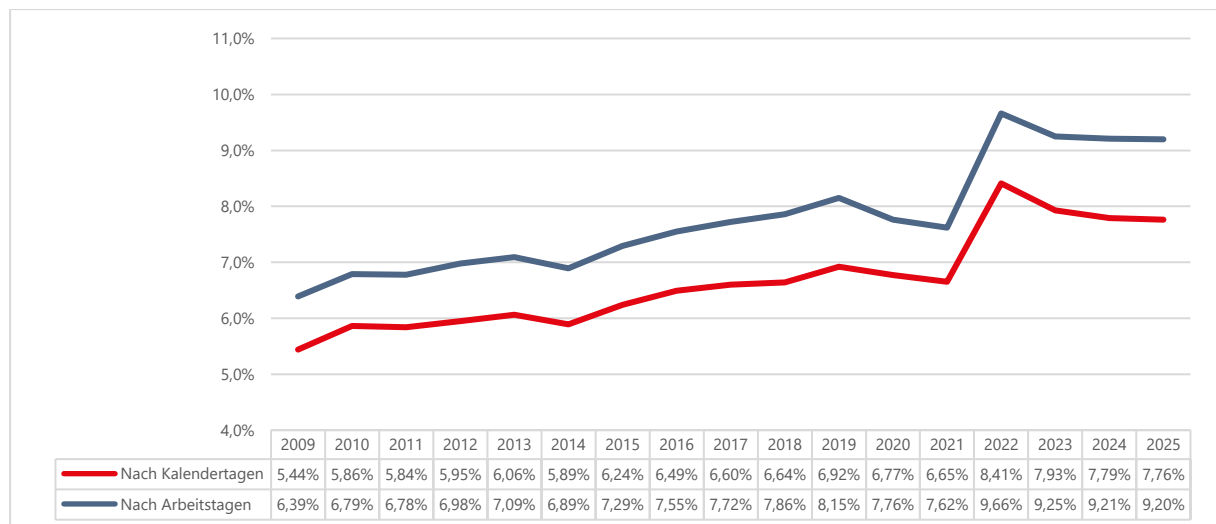


Abbildung 15: Fehlzeitenquote bremischer öffentlicher Dienst Gesamt nach Kalender- bzw. Arbeitstagen 2009-2025

4.2.1. Fehlzeiten nach Dauer der Erkrankung

Kurzfristige Krankmeldungen fallen im Arbeitsalltag häufig besonders auf, da sie für Führungskräfte und Kolleg:innen oft unmittelbare Auswirkungen haben: Es müssen schnell Vertretungen organisiert werden, die Arbeitsbelastung für das Team steigt und der Druck, das Tagesgeschäft aufrechtzuerhalten, nimmt zu. „Abbildung 16: Verteilung der Krankheitsfälle nach Krankheitsdauer 2021-2025“ legt diesen Eindruck auf den ersten Blick nahe. Auch im mehrjährigen Vergleich zeigt sich, dass Krankheitsfälle mit einer Dauer von bis zu drei Tagen weiterhin den größten Anteil ausmachen – sie liegen konstant bei etwa 70%. Demgegenüber sind Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit anteilig im niedrigen einstelligen Prozentbereich vertreten.

„Abbildung 17: Verteilung der krankheitsbedingten **Fehlzeiten** nach Krankheitsdauer 2021-2025“ stellt die prozentuale Verteilung der Fehlzeiten dar. Für 2025 bedeutet dies, es wird prozentual dargestellt, auf welche Erkrankungsdauer sich die 816.857 krankheitsbedingten Fehlzeiten (vgl. „Tabelle 9: Basisdaten Fehlzeitengeschehen per 31.12.2025“) beziehen. Es wird deutlich, dass die im Arbeitsalltag in ihrer Sichtbarkeit präsentesten Kurzzeiterkrankungen von bis zu drei Tagen einen relativ geringeren prozentualen Anteil der Gesamtfehlzeiten von 15-18% im Zeitraum 2021-2025 ausmachen. Der weitaus größere Anteil an Fehlzeiten mit ca. 40% (2025:38,66%) sind Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen

Arbeitsunfähigkeit. Im Vergleich dieser beiden Abbildungen wird deutlich, dass Langzeiterkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Arbeitsunfähigkeitstagen – auch wenn sie in der Anzahl der Krankheitsfälle einen sehr niedrigen Anteil verkörpern – den mit Abstand größten Anteil der Fehlzeiten umfassen.

Festzuhalten ist, dass die Höhe des Krankenstandes insbesondere durch Langzeiterkrankungen beeinflusst wird. In der Weiterentwicklung der Präventionskultur sollte ein Schwerpunkt im Gesundheitsmanagement darauf liegen, Maßnahmen und Strategien zu entwickeln, die unterstützen, Langzeiterkrankungen vorzubeugen.

Fragestellungen für Dienststellen:

- Wie werden Beschäftigte in die Identifikation und Bewertung von Belastungen am Arbeitsplatz einbezogen?
- Welche Präventions- und Unterstützungsangebote bestehen bereits und wie werden sie von den Mitarbeitenden angenommen?
- Gibt es regelmäßige Auswertungen oder Rückmeldungen zu den Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements?

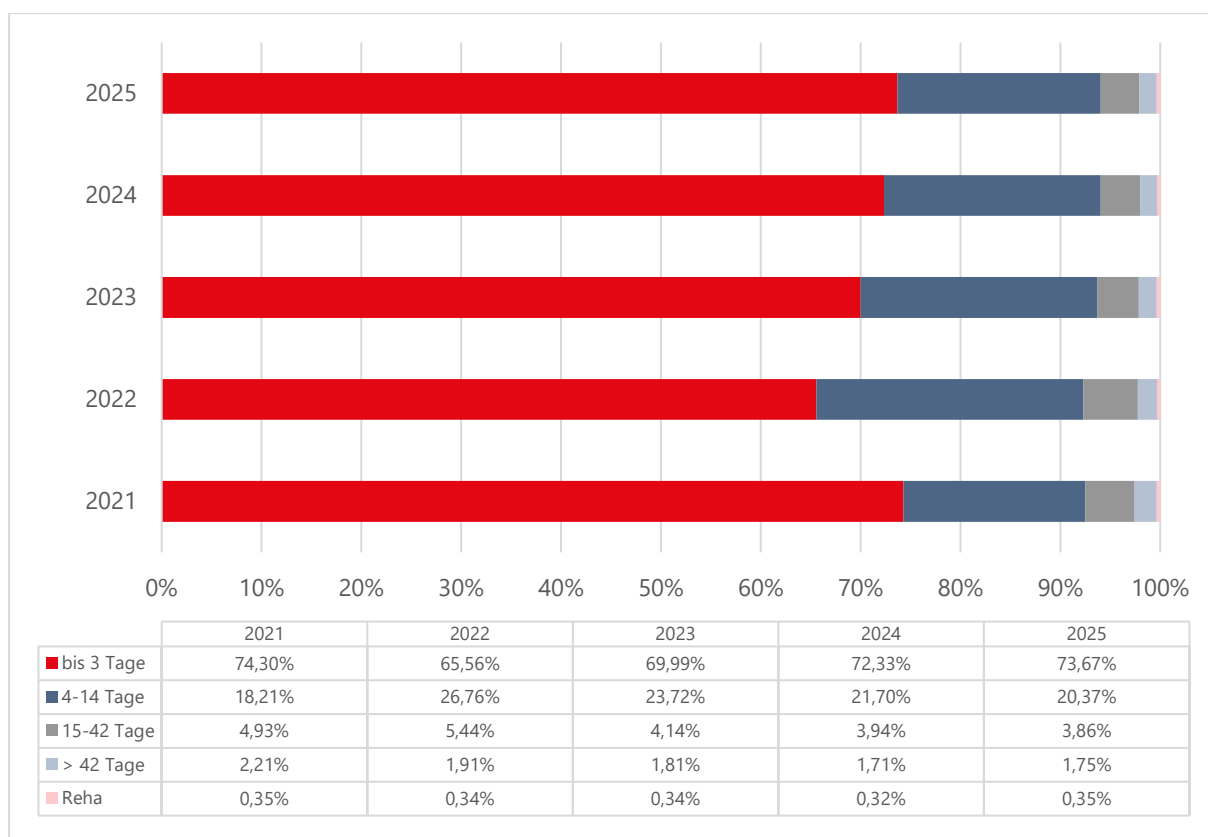


Abbildung 16: Verteilung der **Krankheitsfälle** nach Krankheitsdauer 2021-2025

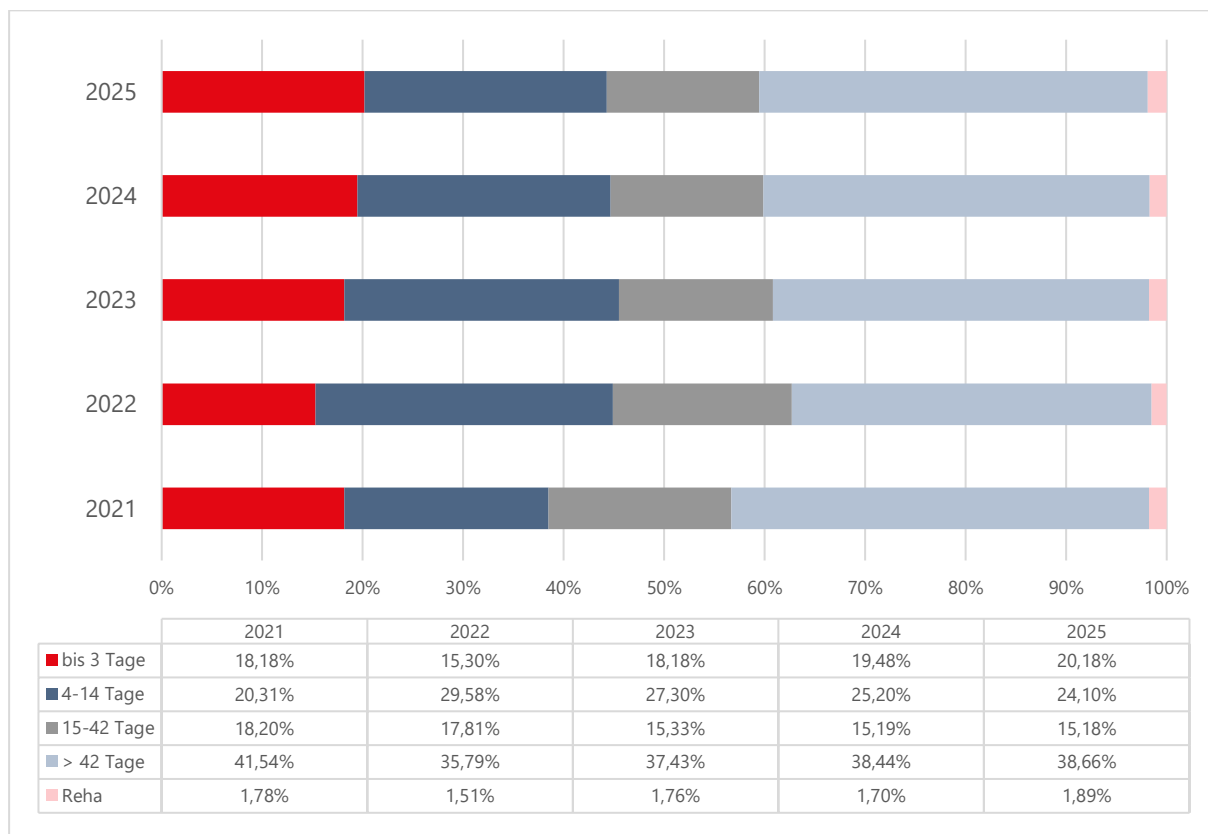


Abbildung 17: Verteilung der krankheitsbedingten **Fehltag**e nach Krankheitsdauer 2021-2025

4.2.2. Fehlzeiten nach Altersgruppen

Die Krankenstandsquote wird maßgeblich durch die Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst (Badura 2023). Zwar sind ältere Beschäftigte nicht häufiger krank als ihre jüngeren Kolleg:innen, jedoch dauern Erkrankungen mit zunehmendem Alter oft länger an, was zu längeren Ausfall- und Genesungszeiten führt. Dadurch steigt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage in den älteren Altersgruppen deutlich stärker an als bei den Jüngeren (Badura 2023). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Gesundheitsberichten der gesetzlichen Krankenkassen wider (Techniker Krankenkasse: Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeiten 2025, S. 17).

„Abbildung 18: Entwicklung der Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Altersgruppen FHB Gesamt 2009-2025“ zeigt die Entwicklung der Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Altersgruppen für die FHB insgesamt im Zeitraum 2009 bis 2025 und verdeutlicht mehrere der genannten Aspekte.

Die Altersgruppe „bis 29 Jahre“ weist durchgehend die niedrigsten krankheitsbedingten Fehlzeiten auf und bleibt von 2009 bis 2025 stets unter der 5%-Marke. Die „30- bis 39-Jährigen“ haben zwar höhere Fehlzeiten als die jüngste Gruppe, liegen aber konstant unter dem Gesamtdurchschnitt der FHB. Die „40- bis 49-Jährigen“ bewegen sich im gesamten Erhebungszeitraum nahezu auf dem Niveau des Durchschnitts der Arbeitsunfähigkeitsquote im bremischen öffentlichen Dienst. Ab der Altersgruppe „50 bis 59 Jahre“ liegt die Quote über dem Durchschnitt; seit 2018 beträgt der Unterschied – mit

Ausnahme von 2021 – mindestens zwei Prozentpunkte, sinkt 2024 und 2025 aber unter diesen Wert. Die „über 60-Jährigen“ verzeichnen seit 2013 die höchsten Arbeitsunfähigkeitsquoten und lagen 2023 mit 12,25% mehr als doppelt so hoch wie die Gruppe der „bis 29-Jährigen“.

Neben dem Vergleich der Altersgruppen untereinander fällt auf, dass sich die Fehlzeitenquoten aller Altersgruppen seit 2009 deutlich erhöht haben – sie haben sich um das 1,5- bis Zweifache gesteigert. Besonders ausgeprägt ist dieser Anstieg bei den über 60-Jährigen, deren Quote sich seit 2009 nahezu verdoppelt hat.

Fragestellungen für Dienststellen:

- Welche Veränderungen sind für die verschiedenen Altersgruppen (z. B. „30 bis 39 Jahre“) in den kommenden Jahren zu erwarten, und wie können wir sie gezielt unterstützen?
- Sind unsere Arbeitsabläufe so ausgerichtet, dass sie die Leistungsfähigkeit aller Altersgruppen unterstützen?
- Welche Auswirkungen hat die Vielfalt im Älterwerden der Beschäftigten auf unsere Arbeitsprozesse und das Miteinander?

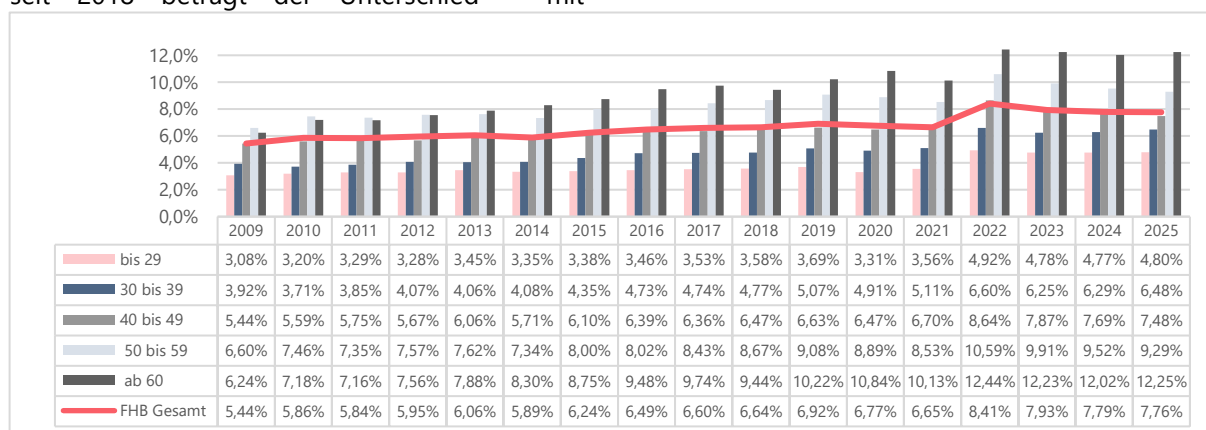


Abbildung 18: Entwicklung der Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Altersgruppen FHB Gesamt 2009-2025

4.2.3. Fehlzeiten nach Geschlecht

Die Auswertung der Fehlzeitenquoten nach Geschlecht (siehe „Abbildung 19: Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Geschlecht und FHB Gesamt 2021-2025“) zeigt, dass Frauen durchgehend höhere Fehlzeitenquoten aufweisen als ihre männlichen Kollegen. Die Differenz zwischen den Geschlechtern variiert von 1,02-1,47 Prozentpunkten im Betrachtungszeitraum.

Laut AOK Rheinland/Hamburg sind die Ursachen für einen erhöhten Krankenstand bei Frauen vielfältig und unter anderem begründbar mit hormonellen Umstellungen in den Wechseljahren aber auch sozial begründet wie unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen/Care-Arbeit (Pressemitteilung AOK Rheinland/Hamburg, 12.08.2025)

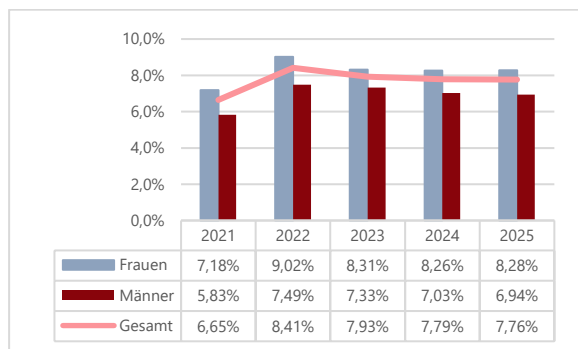


Abbildung 19: Fehlzeitenquote (Kalendertage) nach Geschlecht und FHB Gesamt 2021-2025

Fragestellungen für Dienststellen

- Wie wird mit den unterschiedlichen Hintergründen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden in unserer Dienststelle umgegangen?
- Welche Maßnahmen gibt es, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für alle Beschäftigten zu verbessern?

4.2.4. Dienstunfälle

Der Anteil der Dienstunfälle am Arbeitsunfähigkeitsgeschehen insgesamt beträgt 2025 1,66%. Der Anteil der durch Dienstunfälle verursachten krankheitsbedingten

Abwesenheiten am Arbeitsunfähigkeitsgeschehen liegt seit 2009 im Bereich von 0,97% (2009) bis 2,2% (2021).

Fragestellungen für Dienststellen

- Werden Dienstunfälle systematisch ausgewertet, um daraus Verbesserungen für den Arbeitsschutz abzuleiten?
- Wie wird das Thema Arbeitssicherheit und Unfallverhütung in unserer Dienststelle kommuniziert und gelebt?

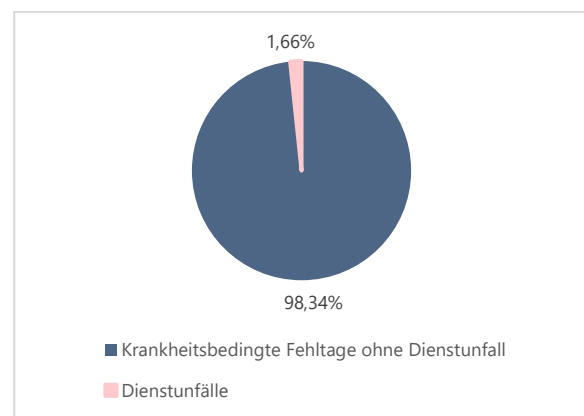


Abbildung 20: Anteil der krankheitsbedingten Fehltage durch Dienstunfälle 2025

4.2.5. Fehlzeiten nach Personalgruppen

„Abbildung 21: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Personalgruppen 2025“ verdeutlicht die Unterschiede der Fehlzeitenquoten zwischen den einzelnen Personalgruppen. Bei der Analyse dieser Werte sollten insbesondere die zu Beginn des Kapitels genannten Einflussfaktoren – wie Arbeitsorganisationsbedingungen, Personalstrukturen und das Tätigkeitsspektrum – im Hinblick auf die jeweiligen Personalgruppen besonders berücksichtigt werden.

Fragestellungen für Dienststellen:

- Welche Maßnahmen fördern die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeitenden?
- Wie berücksichtigen wir die unterschiedlichen Belastungen in den Personalgruppen?

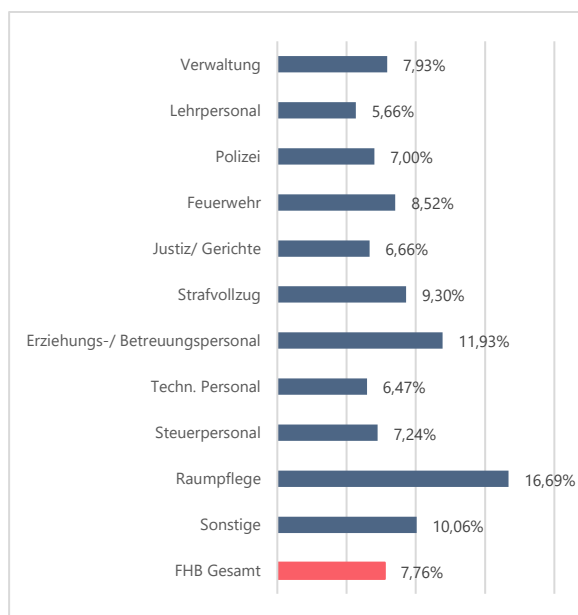


Abbildung 21: Fehlzeitenquoten (Kalendertage) nach Personalgruppen 2025

4.3. Vergleichsdaten des Deutschen Städtetages und der Krankenkassen

Zur besseren Einordnung des Fehlzeitengeschehens im bremischen öffentlichen Dienst werden Daten der gesetzlichen Krankenversicherung sowie des Deutschen Städtetages herangezogen. Sie nutzen zum Vergleich mit Städten vergleichbarer Größe und geben Einblick in die gesamtgesellschaftliche Entwicklung des Krankheitsgeschehens sowie der vorherrschenden Krankheitsarten.

Bei der Betrachtung der vorliegenden Daten ist zu beachten, dass Daten aus verschiedenen Quellen nur bedingt miteinander verglichen werden können. Ursache dafür sind neben der Unterschiedlichkeit der Untersuchungsgruppen vor allem die Unterschiede in den Berechnungsformeln und die Auswertungsverfahren, auf denen die Daten beruhen. Auf zu beachtende Unterschiede wird in den jeweiligen Abschnitten hingewiesen.

Der Deutsche Städtetag erhebt seit 2003 per Umfrage die krankheitsbedingten Fehlzeiten seiner Mitgliedsstädte. Die Fehlzeitenquote des Deutschen Städtetages wird auf der Basis von 365 Kalendertagen berechnet und entspricht damit der Berechnungsgrundlage der Fehlzeitenquote nach Kalendertagen, wie sie auch im bremischen öffentlichen Dienst Anwendung findet.

An der Umfrage 2025 haben sich 161 von 192 Mitgliedsstädten und damit 83,9% beteiligt. Für das Jahr 2025 wurden insgesamt 552.669 Beschäftigte in die Erfassung einbezogen, das sind 8.255 bzw. 1,52% Beschäftigte mehr als im Vorjahr.

Wie „Abbildung 22: Fehlzeitenquoten Deutscher Städtetag / FHB Gesamt 2016-2025“ zeigt, beträgt die Fehlzeitenquote 2025 aller Mitgliedsstädte zusammen 8,11 %. Das sind 29,61 Krankheitstage auf der Basis von 365 Kalendertagen, d. h. inklusive Wochenenden und Feiertagen, somit 0,14 krankheitsbedingte Fehltag weniger als im Jahr 2024.

In Städten mit über 500.000 Einwohnern lag die Quote 2025 bei 8,58 %. Im Vergleich zum Vorjahr sinkt die Quote um 0,03 Prozentpunkte. Zum Vergleich: In der bremischen Verwaltung liegt die Arbeitsunfähigkeitsquote 2025 bei 7,76 %.

Tabelle 11: Vergleich Fehlzeitenquoten Dt. Städtetag / FHB Gesamt 2016-2025

Jahr	Städtetag Gesamt	Städte >500.000 EW (Städtetag)	FHB Gesamt
2016	6,83%	7,16%	6,49%
2017	6,96%	7,29%	6,60%
2018	7,44%	8,31%	6,64%
2019	7,33%	7,80%	6,92%
2020	7,46%	7,91%	6,77%
2021	7,28%	7,46%	6,65%
2022	8,98%	9,28%	8,41%
2023	8,36%	8,77%	7,93%
2024	8,16%	8,61%	7,79%
2025	8,11%	8,58%	7,76%

Da die Bundesländer, Großstädte und Institutionen (wie KGSt und Deutscher Städtetag) unterschiedliche methodische Ansätze verwenden, ist ein umfassenderer zuverlässiger Vergleich der Fehlzeitenquoten derzeit nicht möglich. Für ein künftiges, aussagekräftiges Benchmarking mit anderen Großstädten und Bundesländern hat die Freie Hansestadt Bremen jedoch bereits eine solide Basis geschaffen: Die Arbeitsunfähigkeitsquote wird hier sowohl auf Grundlage der Kalendertage als auch der Arbeitstage erfasst.

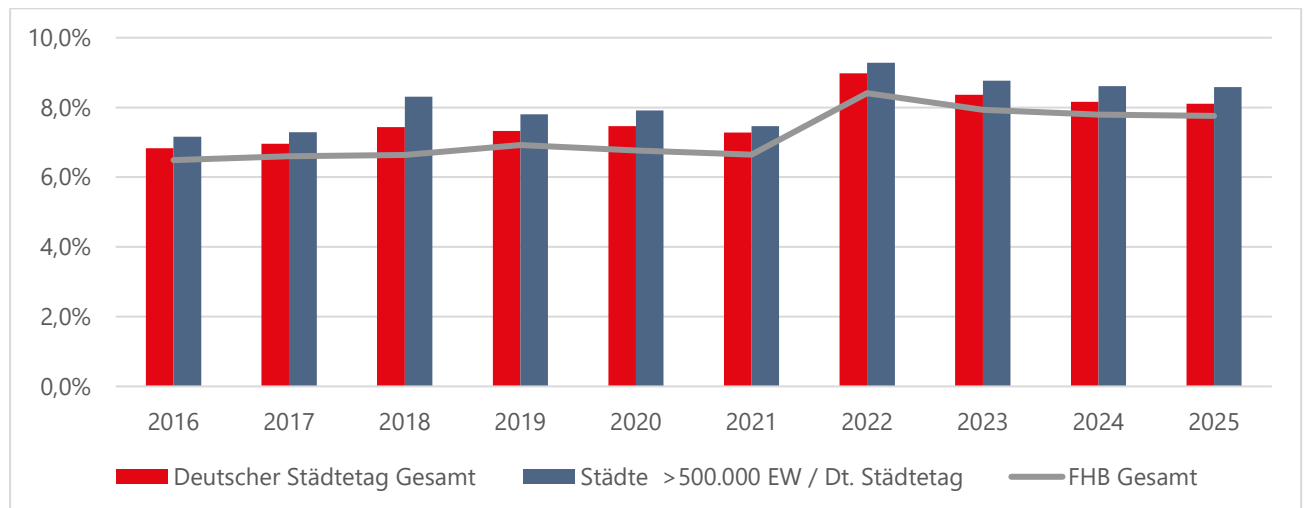


Abbildung 22: Fehlzeitenquoten Deutscher Städtetag / FHB Gesamt 2016-2025

Arbeitsunfähigkeitsgeschehen von Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen: Krankheitsarten

Die Informationen zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen der gesetzlichen Krankenkassen sind dem jährlich von Prof. Bernhard Badura und dem wissenschaftlichen Institut der AOK (WidO) erscheinendem Fehlzeiten-Report (Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben, Springer Verlag) entnommen und beziehen sich auf Daten bis einschließlich 2024. Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der ca. 15,1 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder in Deutschland.

Das Krankheitsgeschehen ist im Wesentlichen auf sechs Krankheitsarten (nach ICD-10) zurückzuführen:

- Muskel- und Skeletterkrankungen
- Atemwegserkrankungen
- Verletzungen
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Herz- und Kreislauferkrankungen
- Erkrankungen der Verdauungsorgane

„Abbildung 23: AU-Fälle und AU-Tage für ausgewählte ICD-Kapitel, AOK-Mitglieder 2024“ zeigt die am häufigsten diagnostizierten ICD-10-Kapitel auf.

Psychische Erkrankungen stellen mit durchschnittlich 28,5 Kalendertagen Arbeitsunfähigkeitsdauer je Krankheitsfall diejenige Diagnosegruppe mit den längsten Verläufen, gleichwohl die psychischen Erkrankungen mit 14,1 AU-Fällen je 100 Mitgliedern erst an vierter Stelle nach Erkrankungen der Atemwege, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Verdauungserkrankungen und Verletzungen rangieren. Den zweitlängsten durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitsverlauf weisen die Herz-/Kreislaufkrankungen mit 17,9 Krankheitstagen je Fall auf.

Neben der längsten durchschnittlichen Falldauer ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Anteil psychischer Erkrankungen im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen seit Jahren ansteigt, bei den AOK-Versicherten im Zeitraum 2015-2024 um 28,7% (s. [AOK Fehlzeitenreport 2025, Abb. 24.26, S. 383](#))

Der Prävention von psychischen Erkrankungen wird auch deshalb zukünftig eine zunehmende Bedeutung zugesprochen werden müssen, da nach Prognosen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) mit einem weiteren Anstieg psychischer Erkrankungen zu rechnen ist (WHO 2011).

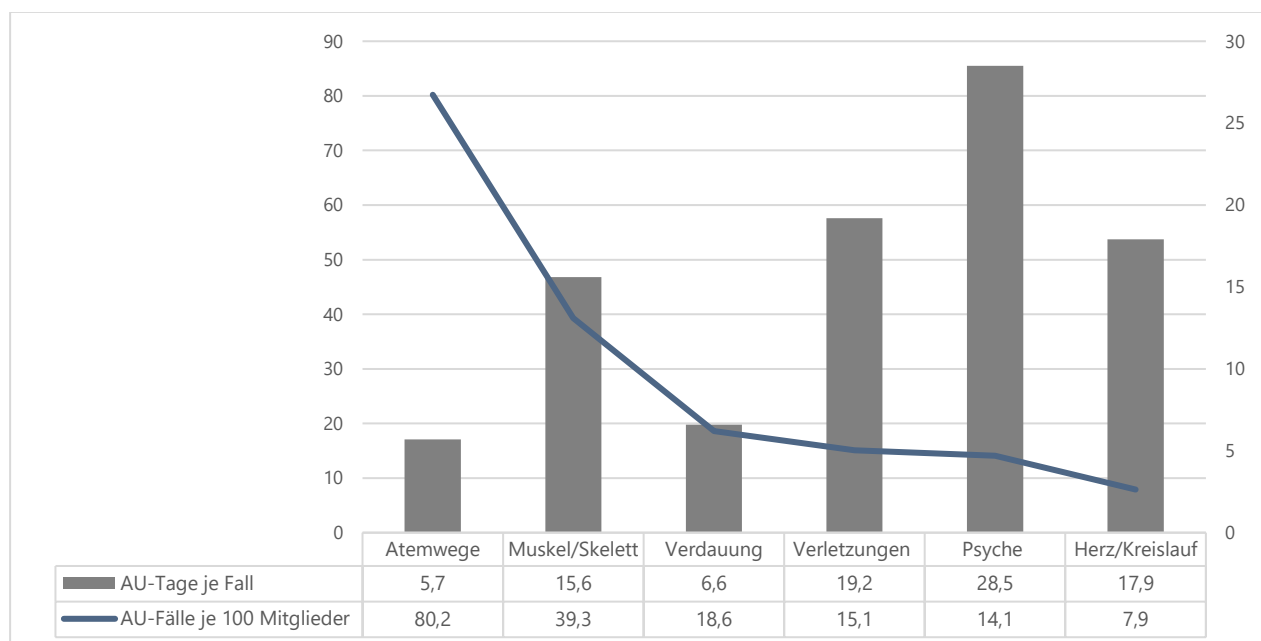


Abbildung 23: AU-Fälle und AU-Tage für ausgewählte ICD-Kapitel, AOK-Mitglieder 2024 ([AOK-Quellenlink 2025](#))

4.4. Kennzahlen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 (2) SGB IX ist ein wichtiger Baustein im Gesundheitsmanagement der Freien Hansestadt Bremen. Es dient der frühzeitigen Hilfestellung für Beschäftigte die länger erkrankt sind und zielt darauf ab, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

BEM-berechtigt wird, wer innerhalb von zwölf Monaten mehr als 42 Tage arbeitsunfähig

geschrieben ist. Eine eindeutige Erfassung aller BEM-berechtigter Personen über die Fehlzeitenstatistik ist nicht möglich, da eine BEM-Berechtigung auch aus mehreren kürzeren Krankheitsepisoden resultieren kann.

Mit der Einführung des BEM-Controllings 2019 liegen einschließlich der Abfrage 2025 Kennzahlen von sieben aufeinanderfolgenden Jahren vor.

Die Quote BEM-berechtigter Beschäftigter liegt relativ konstant bei 14,4% (2019)-16,0%(2022).

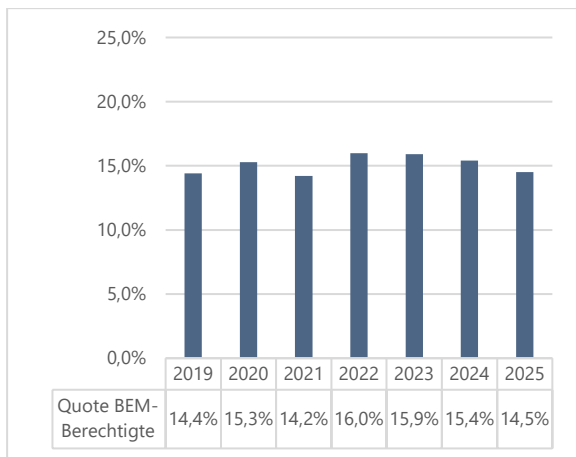


Abbildung 24: Anteil BEM-Berechtigter FHB Gesamt 2019-2025

Die Quote der Annahme des BEM-Verfahrens, also diejenigen BEM-berechtigten Beschäftigten, die ein Angebot zum BEM-Verfahren erhalten und dies auch angenommen haben, liegt 2025 bei 19,2%, was in etwa dem Mittelwert der vorangegangenen Jahre entspricht.

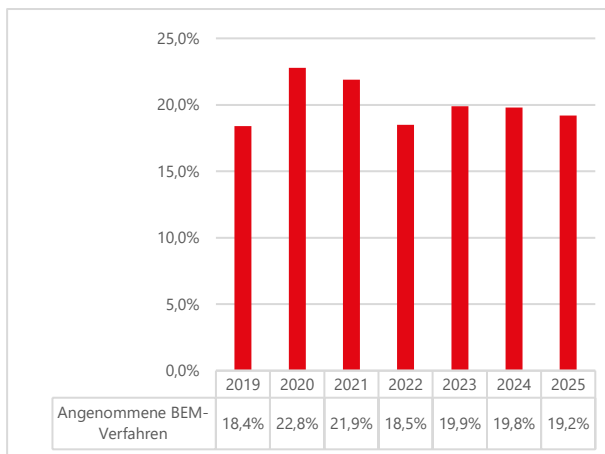


Abbildung 25: Quote der angenommenen BEM-Verfahren FHB Gesamt 2019-2025

Dienststellen sind aufgefordert, das nach Abschluss an sie übermittelte dienststellenspezifische BEM-Controlling zur Diskussionsgrundlage für den jährlichen Austausch über Stand und Wirksamkeit des BEM zu nutzen.

Fragestellungen für Dienststellen:

- Wie wird in unserer Dienststelle sichergestellt, dass alle BEM-berechtigten Personen frühzeitig, transparent und wertschätzend über das BEM-Verfahren informiert werden?
- Welcher ist in unserer Dienststelle der richtige Rahmen, um das BEM-Controlling zu besprechen und welche Schlüsse ziehen wir daraus?

Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement
Referat 33 / Senator für Finanzen
Am Tabakquartier 56
28197 Bremen
Tel: 0421 361 59202
Sabine.amelsberg@finanzen.bremen.de

5. Anhang

Hinweis zu den leeren Zellen der Tabellen im Anhang: Aufgrund der Vorgaben aus der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst vom 23. Juni 2009 (Anlage 1: Zentrale und dienststellenbezogene Auswertungen des Krankenstands) werden für Dienststellen, deren Beschäftigtenzahl 100 um mehr als 10% unterschreitet sowie dem Rechnungshof, lediglich die Fehlzeitquoten ausgewiesen. Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten werden nicht ausgewiesen.

Tabelle 12: Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten nach Dienststelle 2025

Dienststelle	Anzahl Personen	Anzahl Krankentage	FZQ Kalendertage	Fälle gesamt	Anzahl Krankheitsfälle pro Person	Anzahl Betroffene	Betroffenenquote	Verteilung der Fehlzeitenquoten nach Erkrankungsdauer					Krankentage je Person Ø (Kalendertage)
								bis 3 Tage	4 bis 14 Tage	15 bis 42 Tage	über 42 Tage	Reha	
Amt für Soziale Dienste	141	5.034	9,78%	1.142	8,10	129	91,49%	28,33%	24,73%	15,73%	30,45%	0,75%	35,70
Amt für Soziale Dienste - Sozialzentren-	1.075	37.450	9,54%	7.155	6,66	976	90,79%	22,71%	23,79%	15,22%	35,56%	2,72%	34,84
Amt für Straßen und Verkehr	238	6.492	7,47%	991	4,16	207	86,97%	20,92%	18,92%	15,47%	43,55%	1,16%	27,28
Amt für Versorgung und Inklusion Bremen	111	4.846	11,96%	538	4,85	99	89,19%	12,30%	17,35%	9,76%	58,73%	1,86%	43,66
Amtsgericht Bremen	401	11.720	8,01%	1.670	4,16	326	81,30%	15,09%	24,41%	16,24%	42,30%	1,96%	29,23
Amtsgericht Bremen - Blumenthal	66	1.554	6,45%	207	3,14								
Amtsgericht Bremerhaven	102	4.305	11,56%	450	4,41	90	88,24%	12,06%	9,20%	15,31%	60,60%	2,83%	42,21
Aus- und Fortbildungszentrum	248	4.075	4,50%	1.075	4,33	225	90,73%	32,86%	27,09%	14,01%	25,15%	0,88%	16,43
Bremische Bürgerschaft	87	2.719	8,56%	279	3,21								
Bürgeramt	227	10.327	12,46%	1.728	7,61	210	92,51%	18,50%	23,58%	16,45%	39,88%	1,59%	45,49
Der Senator für Finanzen	630	12.900	5,61%	2.660	4,22	541	85,87%	26,29%	23,64%	16,76%	32,19%	1,11%	20,48
Der Senator für Kinder und Bildung	615	17.940	7,99%	2.966	4,82	562	91,38%	19,66%	21,90%	13,92%	41,48%	3,04%	29,17
Der Senator für Kultur	67	1.651	6,75%	199	2,97								
Die Bremer Stadtreinigung	291	10.922	10,28%	1.364	4,69	265	91,07%	13,39%	23,15%	19,61%	43,73%	0,12%	37,53

Dienststelle	Anzahl Personen	Anzahl Krankentage	FZQ Kalendertage	Fälle gesamt	Anzahl Krankheits- fälle pro Person	Anzahl Betroffene	Betroffenen- quote	Verteilung der Fehlzeitenquoten nach Erkrankungsdauer					Krankentage je Person Ø (Kalendertage)
								bis 3 Tage	4 bis 14 Tage	15 bis 42 Tage	über 42 Tage	Reha	
Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration	434	13.606	8,59%	2.120	4,88	399	91,94%	18,00%	20,61%	13,73%	44,41%	3,25%	31,35
Die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung	474	13.930	8,05%	2.631	5,55	442	93,25%	22,06%	28,27%	16,21%	30,95%	2,51%	29,39
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	171	3.526	5,65%	683	3,99	146	85,38%	22,15%	29,01%	13,67%	32,67%	2,50%	20,62
Die Senatorin für Inneres und Sport	288	8.200	7,80%	1.159	4,02	250	86,81%	16,28%	20,05%	12,04%	49,18%	2,45%	28,47
Die Senatorin für Justiz und Verfassung	75	1.096	4,00%	211	2,81								
Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft	363	8.727	6,59%	1.482	4,08	326	89,81%	20,58%	23,04%	15,07%	39,60%	1,71%	24,04
Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation	301	7.405	6,74%	1.217	4,04	272	90,37%	19,74%	23,36%	15,95%	37,93%	3,01%	24,60
Feuerwehr Bremen	837	25.648	8,40%	2.719	3,25	721	86,14%	8,59%	31,01%	20,81%	39,38%	0,22%	30,64
Finanzamt Bremen	395	11.457	7,95%	1.781	4,51	353	89,37%	19,03%	24,81%	14,94%	40,59%	0,63%	29,01
Finanzamt Bremerhaven	223	7.446	9,15%	974	4,37	200	89,69%	15,00%	20,49%	15,94%	47,57%	0,99%	33,39
Finanzamt für Außenprüfung Bremen	136	4.458	8,98%	603	4,43	128	94,12%	17,59%	16,78%	10,59%	53,77%	1,28%	32,78
Förderzentren	179	4.763	7,29%	845	4,72	165	92,18%	19,78%	23,70%	17,89%	38,63%	0,00%	26,61
Gerichte	220	6.014	7,49%	777	3,53	180	81,82%	13,73%	21,38%	12,06%	50,45%	2,38%	27,34
Gesundheitsamt Bremen	350	12.439	9,74%	1.738	4,97	322	92,00%	15,60%	19,38%	16,33%	44,96%	3,74%	35,54
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	67	1.455	5,95%	316	4,72								
Gymnasien und durchgehende Schulen mit Abitur	706	15.902	6,17%	3.299	4,67	619	87,68%	25,02%	20,10%	9,76%	43,87%	1,25%	22,52

Dienststelle	Anzahl Personen	Anzahl Krankentage	FZQ Kalendertage	Fälle gesamt	Anzahl Krankheits- fälle pro Person	Anzahl Betroffene	Betroffenen- quote	Verteilung der Fehlzeitenquoten nach Erkrankungsdauer					Krankentage je Person Ø (Kalendertage)
								bis 3 Tage	4 bis 14 Tage	15 bis 42 Tage	über 42 Tage	Reha	
Hanseatisches Oberlandesgericht	148	1.840	3,41%	520	3,51	101	68,24%	35,98%	23,53%	9,78%	30,71%	0,00%	12,43
Immobilien Bremen	833	32.523	10,70%	3.015	3,62	734	88,12%	8,69%	19,71%	18,19%	48,61%	4,81%	39,04
Jobcenter Bremen	380	14.917	10,75%	2.493	6,56	344	90,53%	18,46%	23,45%	21,39%	34,32%	2,38%	39,26
Justizvollzugsanstalt	427	14.062	9,02%	1.545	3,62	370	86,65%	11,57%	21,19%	14,28%	51,85%	1,11%	32,93
KiTa Bremen	2.447	118.569	13,28%	17.256	7,05	2.246	91,79%	16,48%	25,50%	15,95%	39,29%	2,77%	48,45
Landesamt für Verfassungsschutz	73	1.173	4,40%	353	4,84								
Landesamt GeoInformation Bremen	108	2.551	6,47%	542	5,02	98	90,74%	26,19%	23,17%	15,76%	30,54%	4,35%	23,62
Landeshauptkasse	190	3.681	5,31%	748	3,94	166	87,37%	23,55%	34,15%	15,24%	26,46%	0,60%	19,37
Landesinstitut für Schule	131	2.910	6,09%	350	2,67	97	74,05%	11,96%	18,25%	11,96%	57,04%	0,79%	22,21
Landesuntersuchungsamt	60	1.607	7,34%	415	6,92								
Landgericht Bremen	128	2.428	5,20%	351	2,74	86	67,19%	15,86%	20,80%	19,40%	42,46%	1,48%	18,97
LMTVet	117	3.302	7,73%	546	4,67	107	91,45%	19,17%	22,50%	18,87%	36,19%	3,27%	28,22
Migrationsamt	162	5.951	10,06%	1.199	7,40	153	94,44%	24,43%	26,15%	16,65%	30,10%	2,67%	36,73
Musikschule Bremen	103	1.933	5,14%	330	3,20	81	78,64%	21,42%	23,59%	25,09%	29,90%	0,00%	18,77
Oberschulen	2.946	65.938	6,13%	16.054	5,45	2.688	91,24%	28,63%	24,68%	11,98%	33,41%	1,28%	22,38
Ordnungsamt	212	7.440	9,61%	1.306	6,16	197	92,92%	20,15%	26,05%	19,80%	29,84%	4,17%	35,09
Performa Nord	566	18.332	8,87%	2.945	5,20	517	91,34%	18,81%	20,69%	16,17%	42,62%	1,71%	32,39
Polizei Bremen	3.528	90.271	7,01%	18.955	5,37	3.237	91,75%	24,27%	26,09%	14,87%	34,33%	0,44%	25,59
Port Authority Bremen - Hansestadt Bremisches Hafenamt	82	3.130	10,46%	325	3,96								
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	42	1.098	7,16%	116	2,76								
Referendar:innen des Landes Bremen	693	6.247	2,47%	2.212	3,19	572	82,54%	40,32%	26,01%	5,75%	27,92%	0,00%	9,01

Dienststelle	Anzahl Personen	Anzahl Krankentage	FZQ Kalendertage	Fälle gesamt	Anzahl Krankheits- fälle pro Person	Anzahl Betroffene	Betroffenen- quote	Verteilung der Fehlzeitenquoten nach Erkrankungsdauer					Krankentage je Person Ø (Kalendertage)
								bis 3 Tage	4 bis 14 Tage	15 bis 42 Tage	über 42 Tage	Reha	
Schulen des Primarbereichs	2.562	61.716	6,60%	11.916	4,65	2.230	87,04%	23,07%	23,39%	13,02%	38,81%	1,72%	24,09
Schulen des Sekundarbereichs II	1.418	29.082	5,62%	5.646	3,98	1.269	89,49%	22,53%	24,77%	12,27%	38,43%	1,99%	20,51
Senat und Senatskanzlei	173	2.753	4,36%	688	3,98	152	87,86%	28,26%	30,84%	15,98%	19,54%	5,38%	15,91
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	267	5.913	6,07%	1.125	4,21	221	82,77%	21,14%	29,00%	21,41%	27,70%	0,74%	22,15
Stadtteilmanagement	59	2.057	9,55%	277	4,69								
Statistisches Landesamt	82	1.505	5,03%	331	4,04								
Umweltbetrieb Bremen	439	18.351	11,45%	2.025	4,61	383	87,24%	10,65%	20,99%	18,23%	47,65%	2,47%	41,80
Volkshochschule	115	3.131	7,46%	504	4,38	104	90,43%	16,22%	33,02%	18,52%	29,42%	2,81%	27,23
zentrale Aus-/Fort- /Weiterbildung	588	10.554	4,92%	3.067	5,22	489	83,16%	36,04%	28,43%	10,32%	25,21%	0,00%	17,95
sonstige Dienststellen unter 50 Beschäftigte zusammengefasst	226	3.885	4,71%	944	4,18	185	81,86%	28,70%	30,84%	15,06%	23,91%	1,49%	17,19
Insgesamt	28.823	816.857	7,76%	143.078	4,96	25.628	88,92%	20,18%	24,10%	15,18%	38,66%	1,89%	28,34

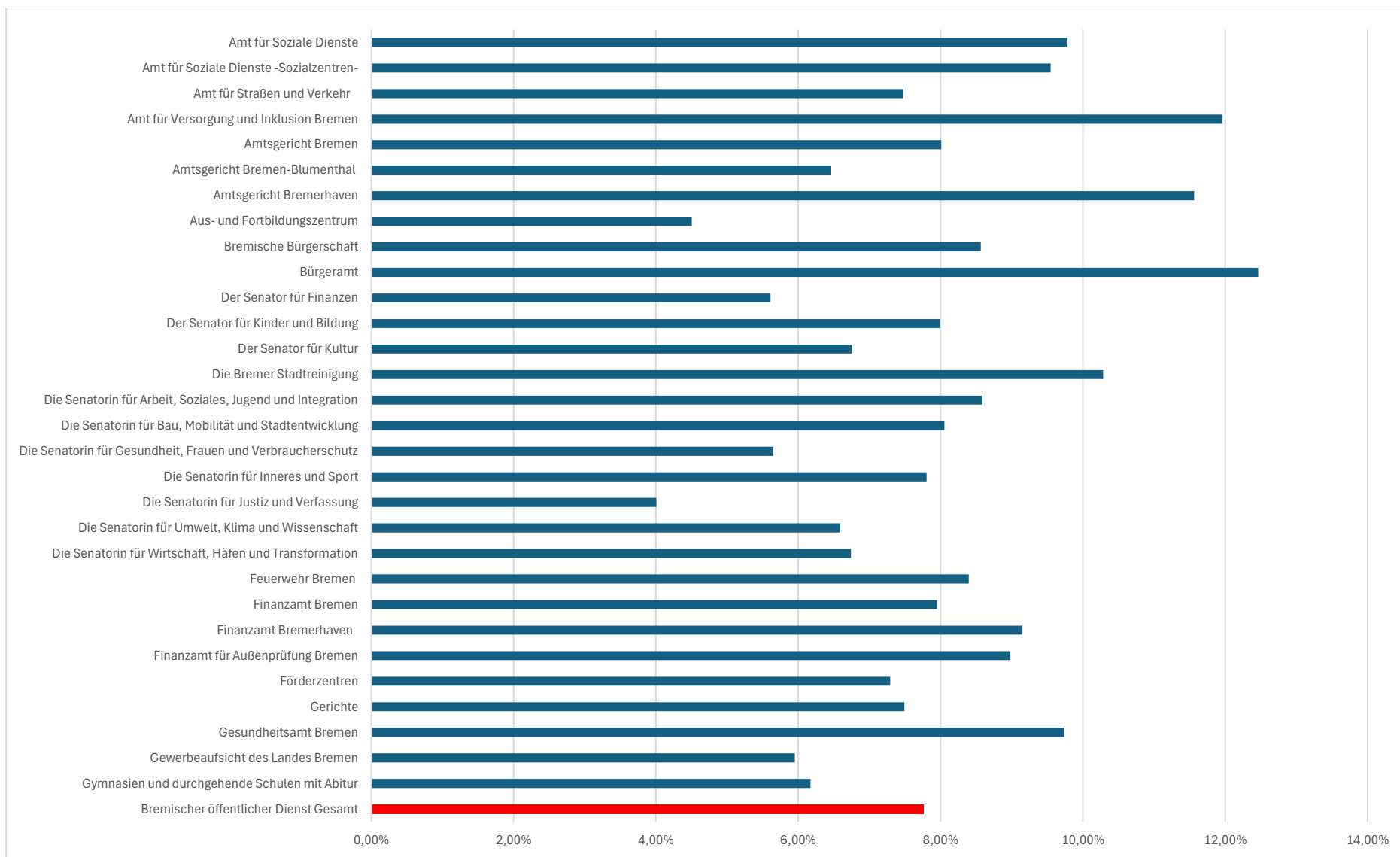


Abbildung 26: Fehlzeitenquoten nach **Kalendertagen** und Dienststelle 2025 A-G

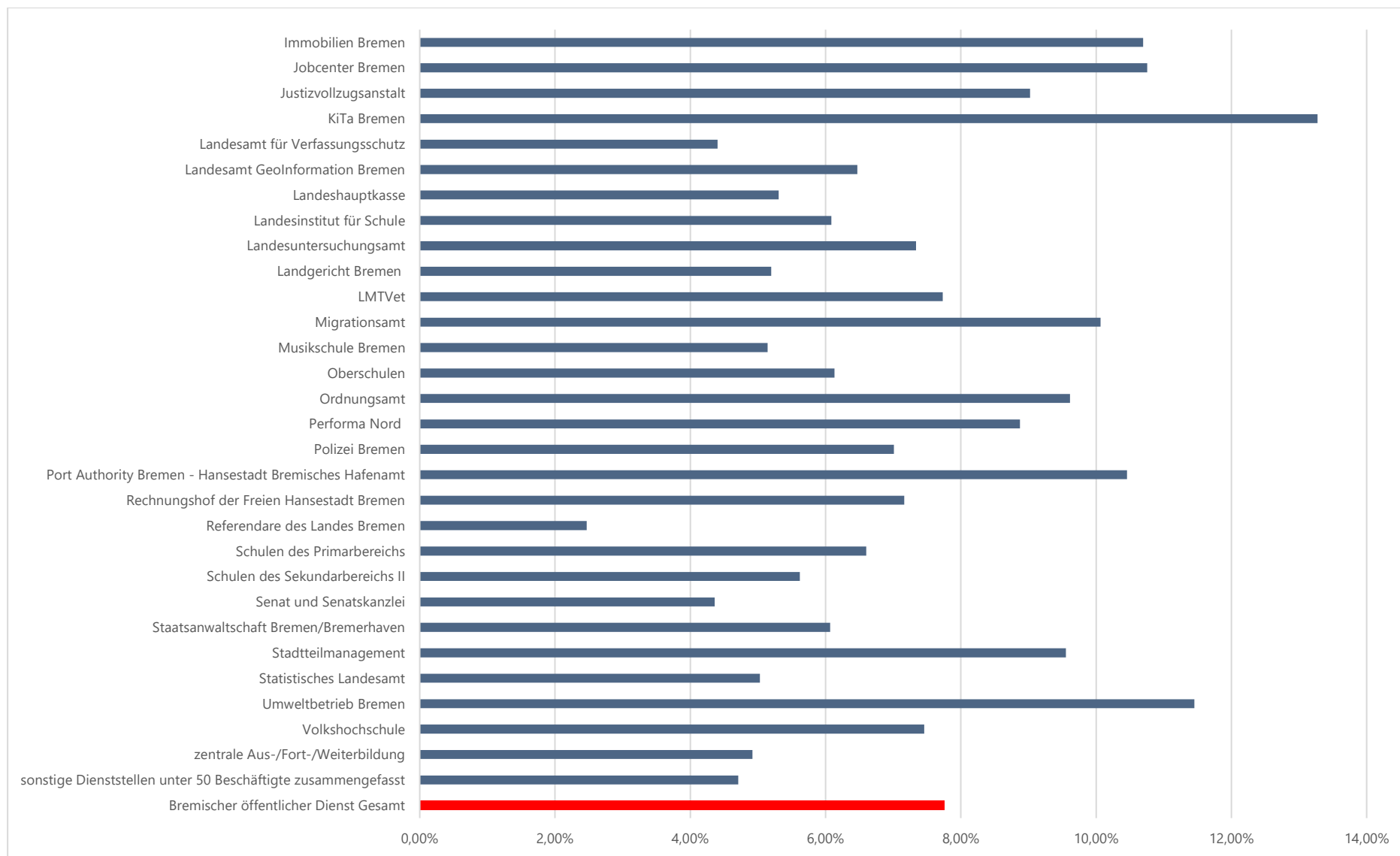


Abbildung 27: Fehlzeitenquoten nach **Kalendertagen** und Dienststelle 2025 H-Z

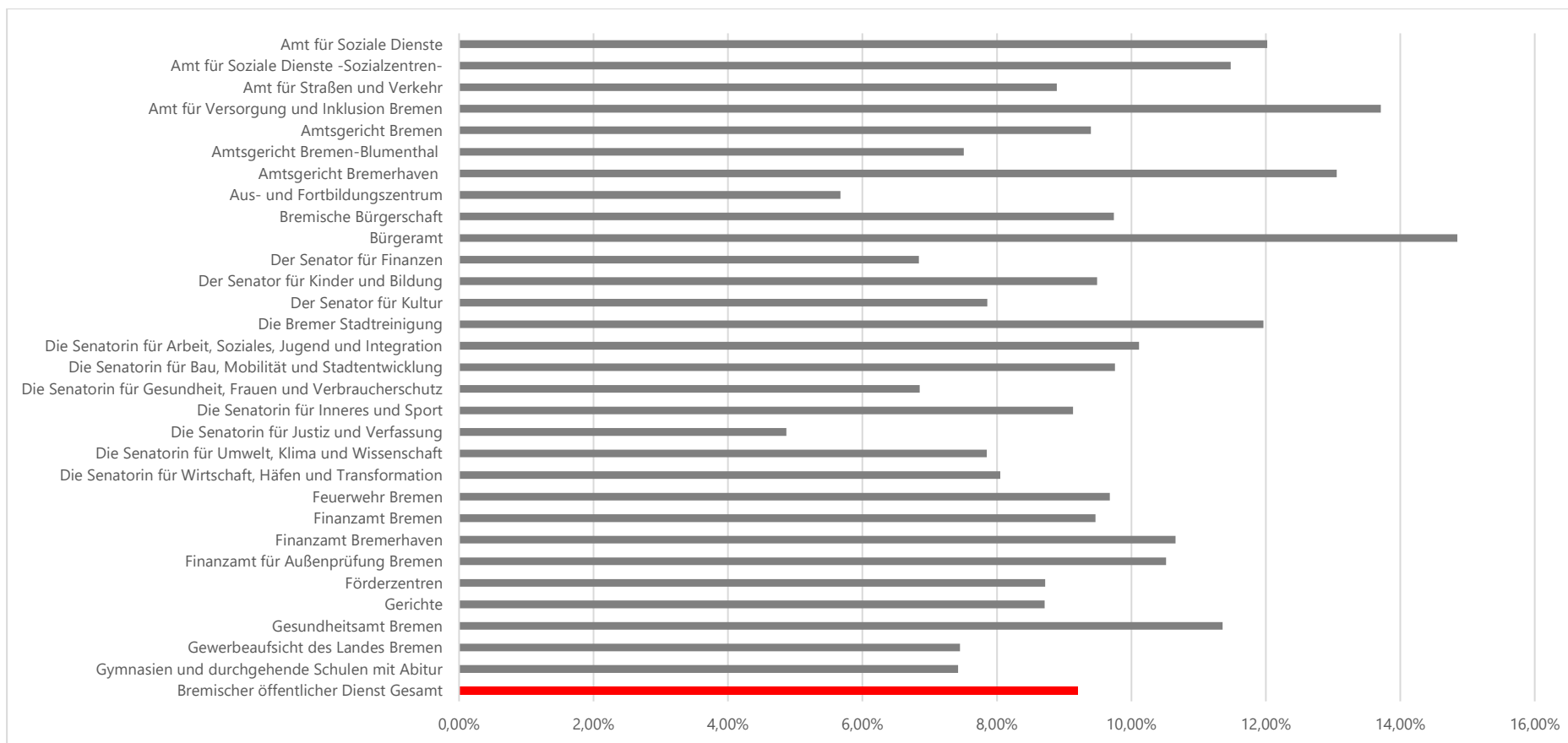


Abbildung 28: Fehlzeitenquoten nach **Arbeitstagen** und Dienststelle 2025 A-G

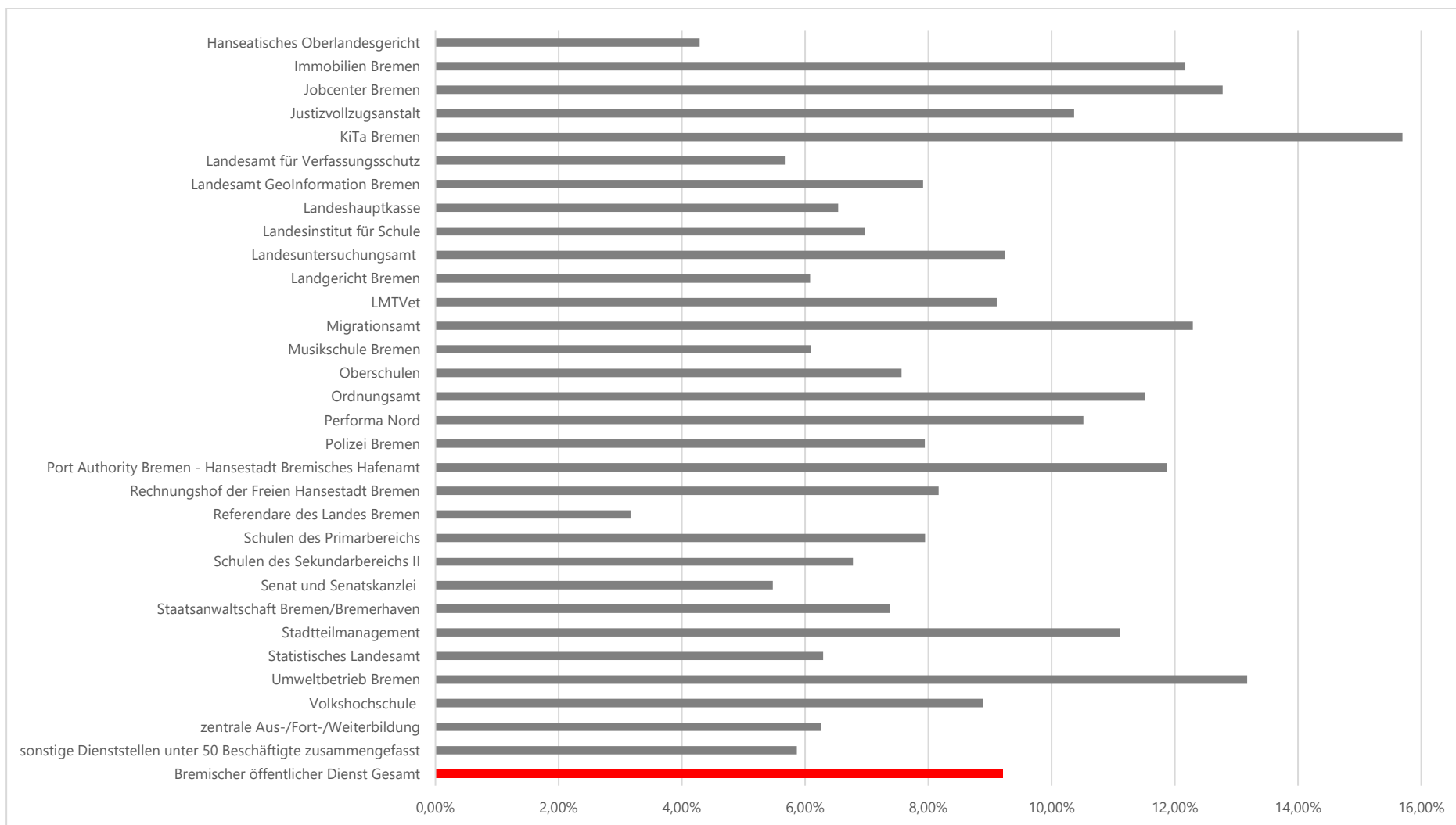


Abbildung 29: Fehlzeitenquoten nach **Arbeitstagen** und Dienststelle 2025 H-Z

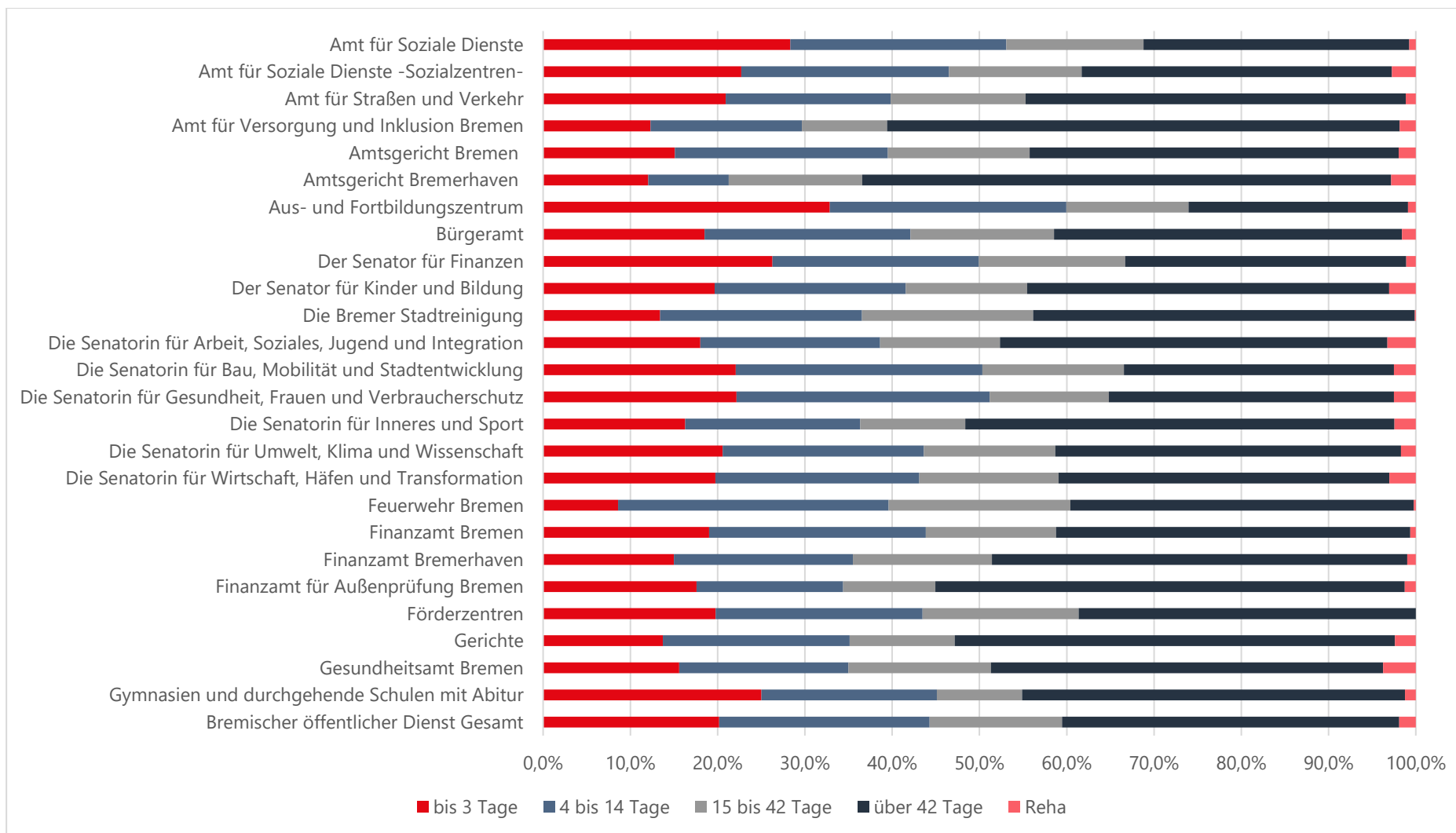


Abbildung 30: Fehlzeitenquoten nach **Erkrankungsdauer** und Dienststelle 2025 A-G

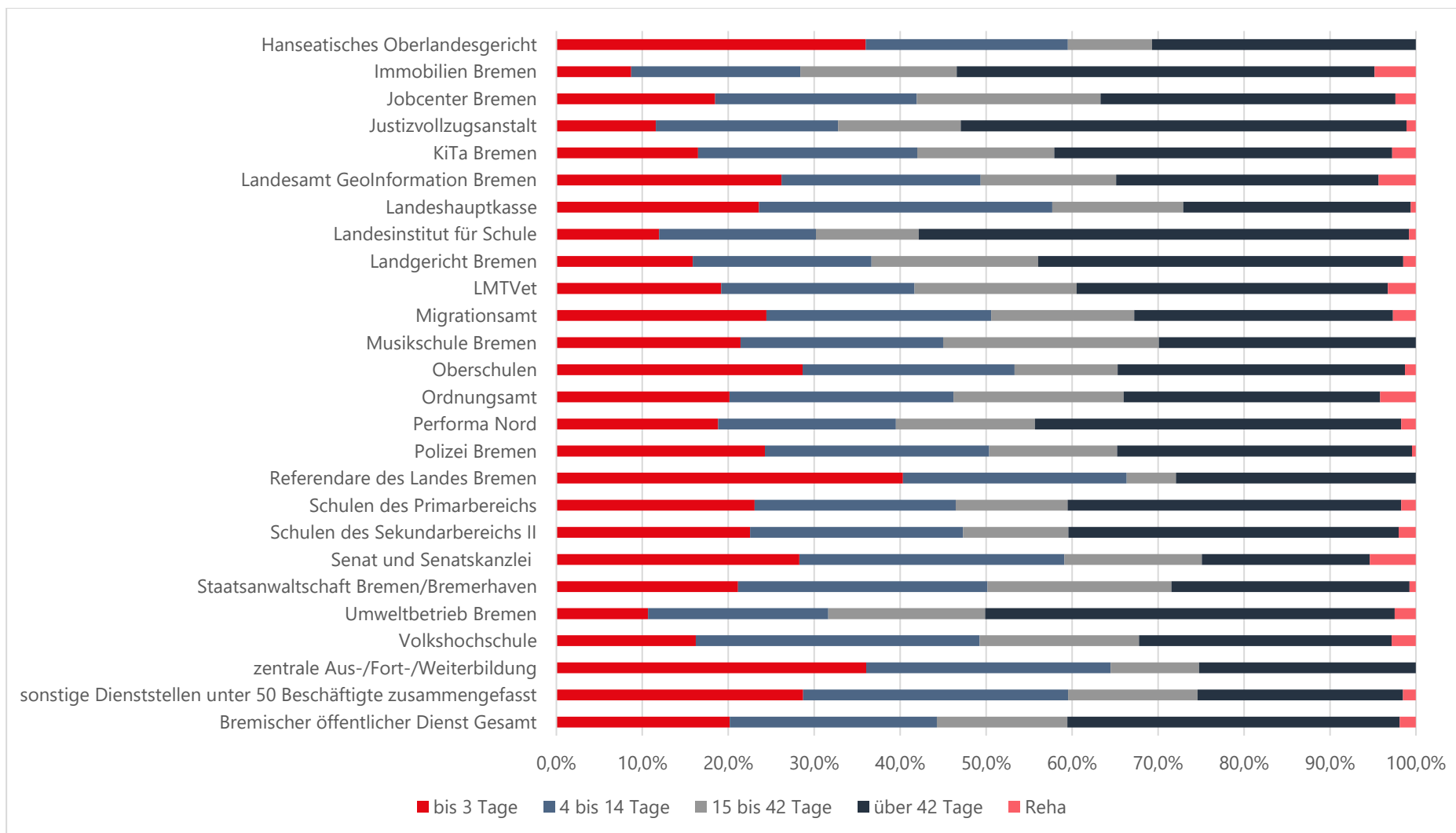


Abbildung 31: Fehlzeitenquoten nach **Erkrankungsdauer** und Dienststelle 2025 H-Z

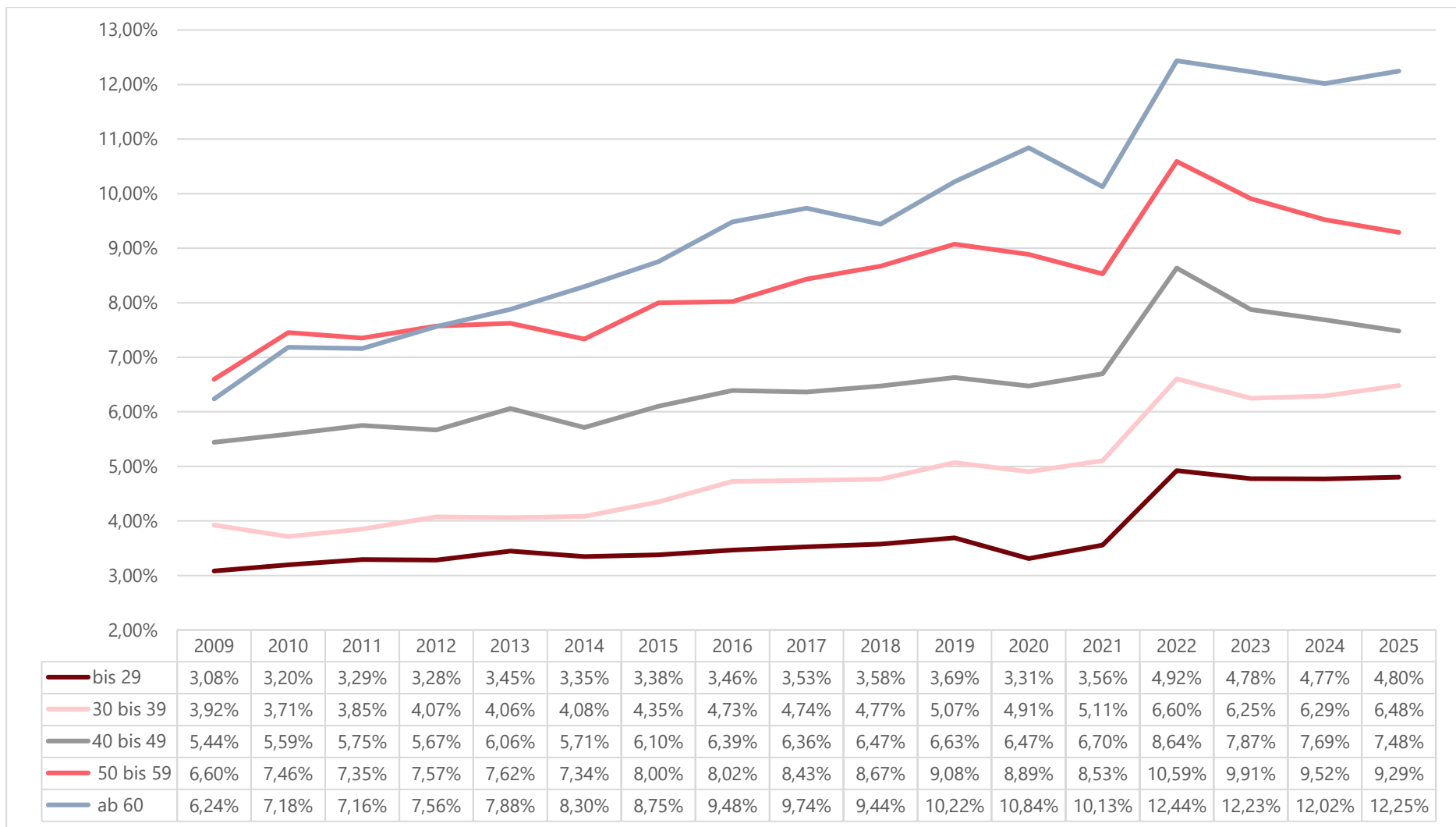


Abbildung 32: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach **Altersgruppen** 2009–2025 FHB Gesamt

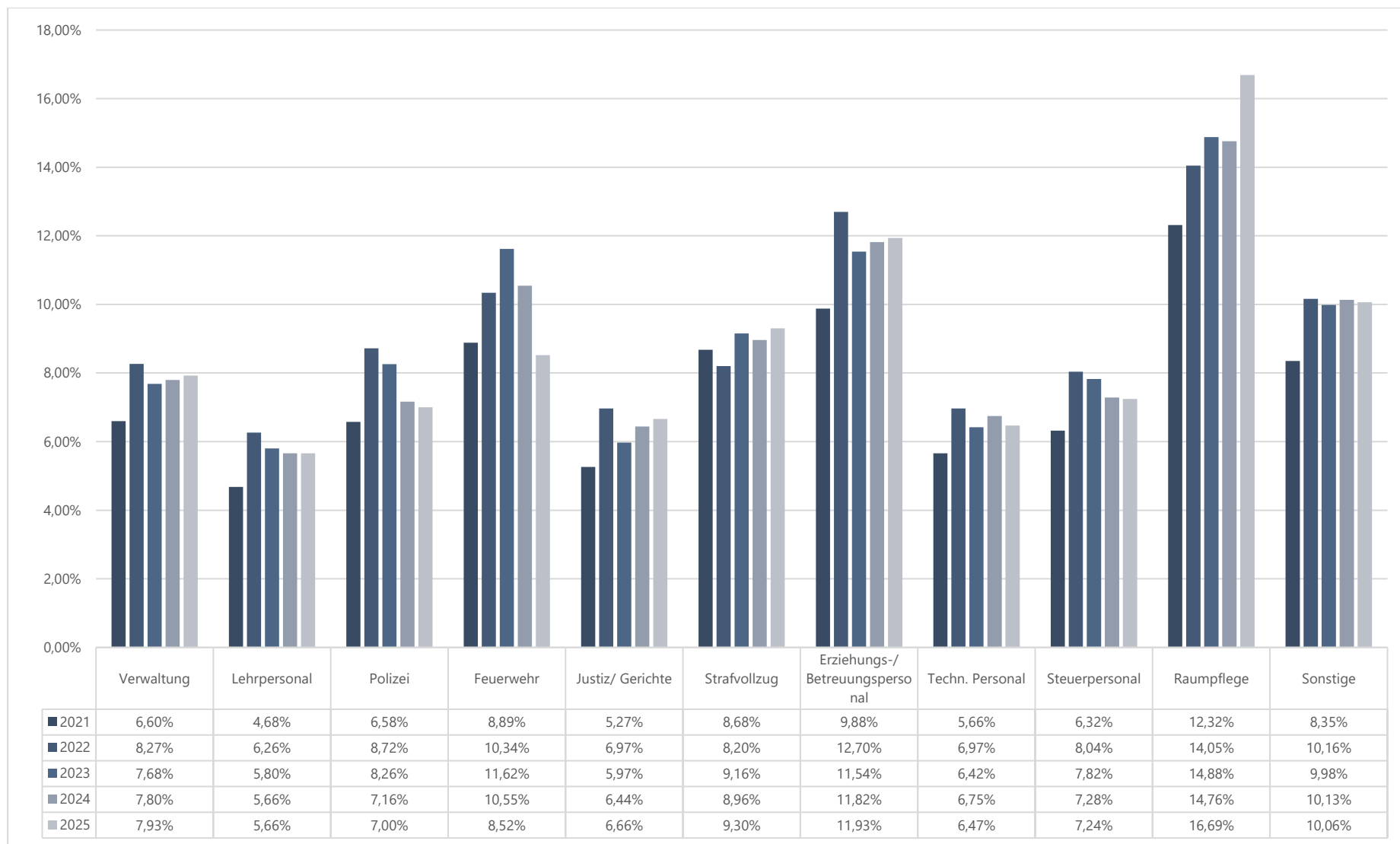


Abbildung 33: Fehlzeitenquote nach **Personalgruppen** 2021-2025 FHB Gesamt

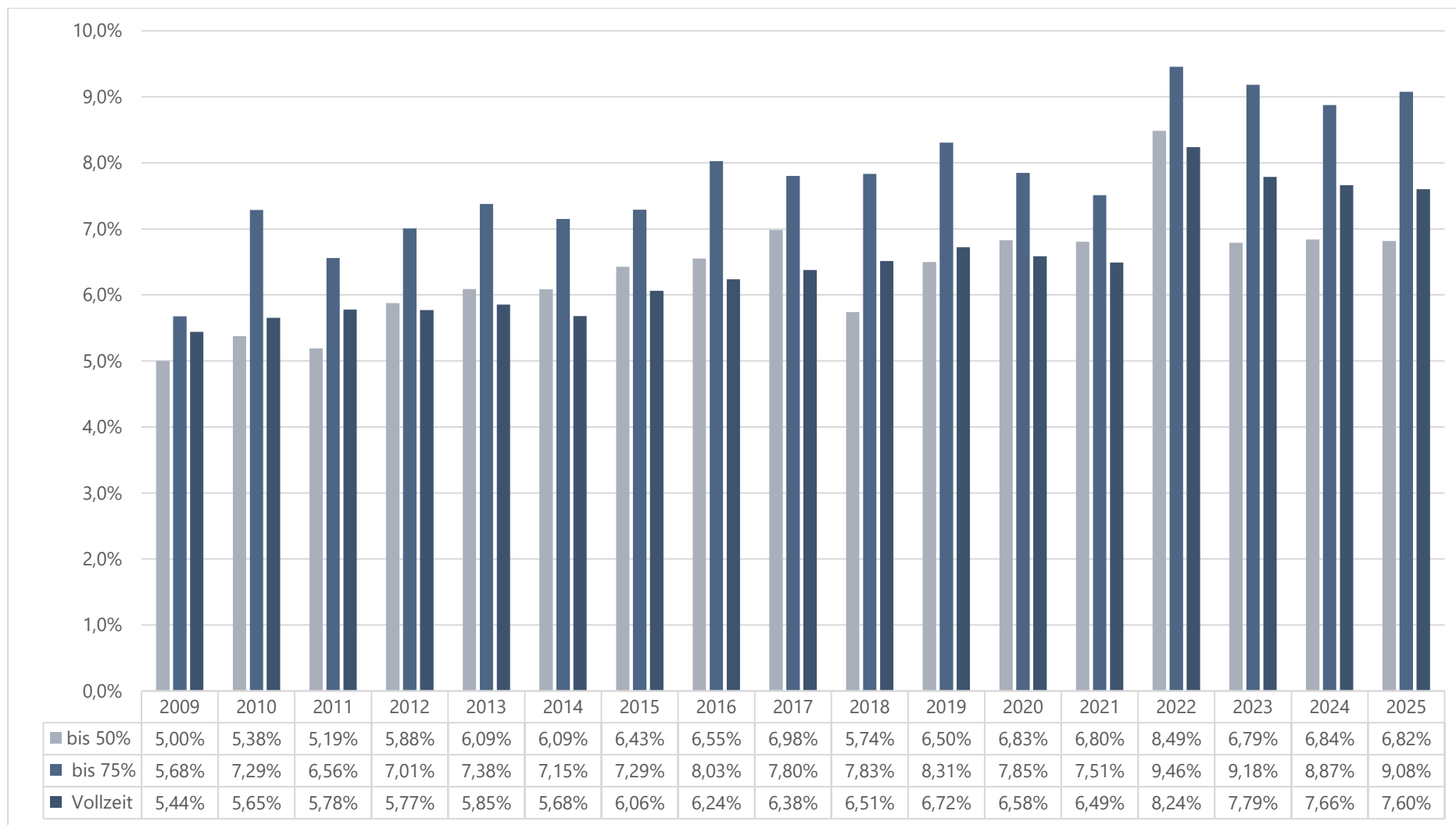


Abbildung 34: Fehlzeitenquote nach **Beschäftigungsvolumen** 2009 - 2025 FHB Gesamt

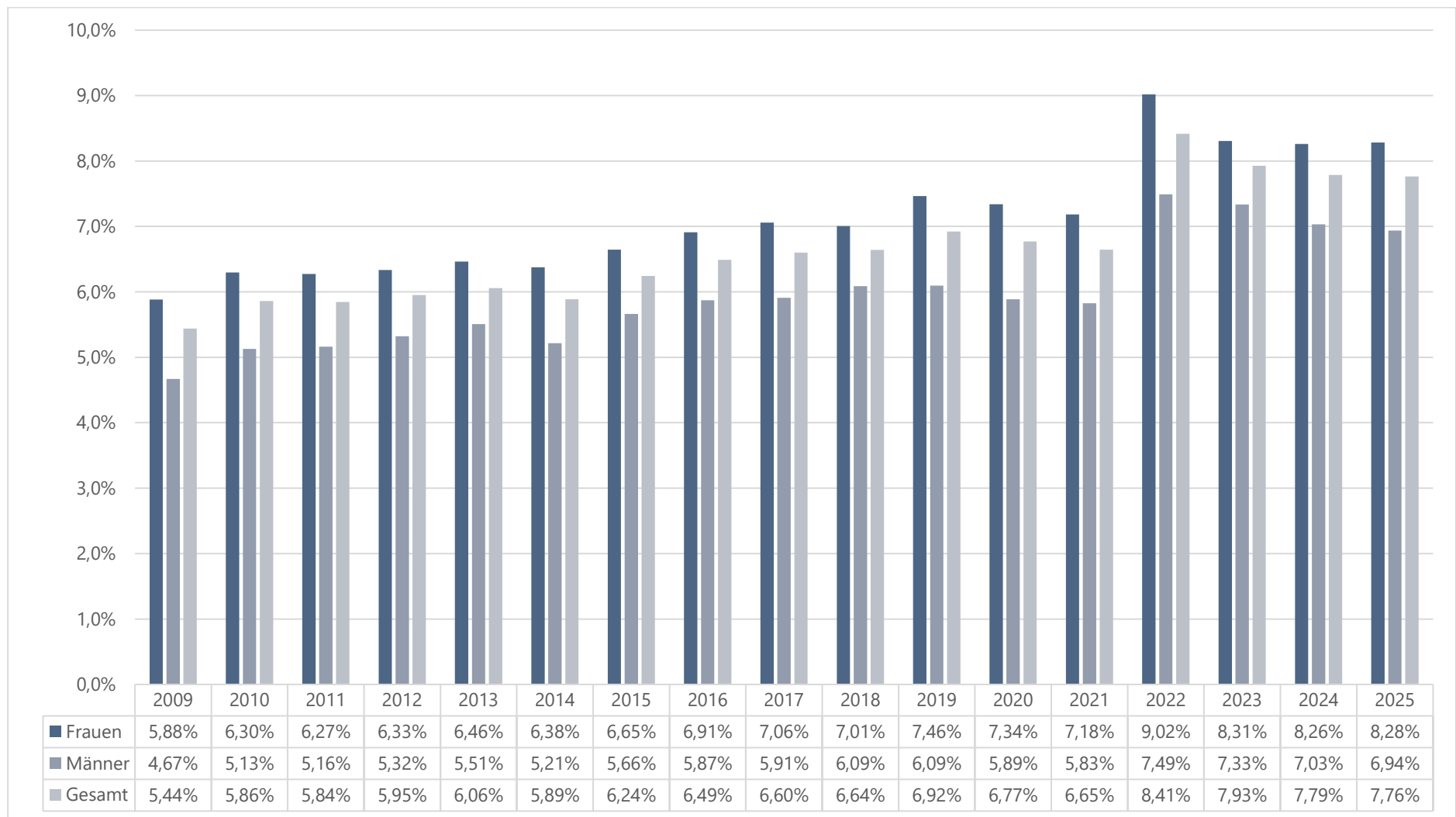


Abbildung 35: Fehlzeitenquote 2009-2025 nach **Geschlecht** FHB Gesamt