

Positionspapier zur geplanten Erhöhung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte in Bremen

13. Juni 2025

Eine Anhebung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte – von 40 auf 41 Stunden – wird entschieden abgelehnt. Diese Maßnahme ist nicht nur gesundheitlich und sozial bedenklich, sondern auch kontraproduktiv im Hinblick auf die Attraktivität des Berufs, die Leistungsfähigkeit der Organisation sowie die langfristige Personalgewinnung und -bindung. Insbesondere gilt dies für den Bereich der Polizei.

Gesundheitliche Belastung und Burnout-Risiko

Beamtinnen und Beamte arbeiten bereits heute unter besonderen physischen und psychischen Belastungen. Schichtdienst, unregelmäßige Arbeitszeiten, herausfordernde Einsatzlagen sowie erhöhte Verantwortung stellen täglich hohe Anforderungen an Körper und Psyche. Eine Ausweitung der Arbeitszeit verstärkt bestehende Gesundheitsrisiken, insbesondere Schlafstörungen, Erschöpfung und Burnout. Studien belegen den Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und psychischen Erkrankungen sowie einer erhöhten Fehleranfälligkeit. Die Erhöhung steht im Widerspruch zu arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen, insbesondere für Schicht- und Wechseldienstmodelle.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Längere Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – insbesondere bei Betreuungspflichten oder Alleinerziehenden. Eine schlechtere Work-Life-Balance erhöht das Risiko innerer Kündigung, Fluktuation und Dienstunzufriedenheit. Familienfreundlichkeit ist heute ein zentrales Kriterium für die Berufswahl – insbesondere bei jungen Bewerbern und Bewerberinnen.

Attraktivität des öffentlichen Dienstes

In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels und gesellschaftlicher Umbrüche ist der öffentliche Dienst besonders gefordert, moderne, faire und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen zu bieten. Während andere Branchen über Arbeitszeitverkürzung (z. B. Vier-Tage-Woche) oder Flexibilisierung diskutieren, wirkt eine Arbeitszeitverlängerung rückwärtsgewandt. Die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Berufsfeldern verschlechtert sich. Der öffentliche Dienst verliert potenzielle Bewerber und Bewerberinnen an Branchen mit attraktiveren Arbeitszeitmodellen. Wir warnen ausdrücklich vor negativen Effekten auf die Nachwuchsgewinnung.

Effizienz und Leistungsfähigkeit

Eine längere Arbeitszeit garantiert keine höhere Produktivität. Ermüdung und Konzentrationsmängel senken vielmehr die Arbeitsqualität – mit sicherheitsrelevanten Folgen. Studien belegen: Kürzere Arbeitszeiten können zu



**Gewerkschaft
der Polizei**
Landesbezirk Bremen

höherer Motivation, geringeren Krankenständen und längerer Betriebszugehörigkeit führen. Qualität muss Vorrang vor Quantität haben – insbesondere in kritischen Einsatzlagen bei der Polizei.

Bereits bestehende Überstunden und Mehrarbeit

Viele Beamtinnen und Beamte leisten bereits über das reguläre Maß hinaus Überstunden, die teils nicht erfasst oder ausgeglichen werden. Eine zusätzliche Erhöhung der Wochenarbeitszeit wirkt wie eine „Verfestigung der Überlast“ und unterläuft den fairen Umgang mit Mehrarbeit. Stattdessen sind praktikable Ausgleichsmodelle erforderlich.

Besoldungsrechtliche Nachteile

Eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit ohne entsprechenden Besoldungsausgleich führt faktisch zu einer Entwertung der Arbeitsstunde und somit zu einer materiellen Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten. Dies steht im Gegensatz zu den Entwicklungen in anderen Berufsfeldern, wo oft über eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Gehalt diskutiert wird, um die Attraktivität zu steigern. Eine solche Maßnahme würde die finanzielle Anerkennung der ohnehin schon anspruchsvollen Tätigkeit weiter mindern und die Diskrepanz zu den Entwicklungen in der Privatwirtschaft, aber auch innerhalb des öffentlichen Dienstes verstärken, wo teilweise kürzere Arbeitszeiten bei vergleichbarem oder höherem Entgelt geboten werden. Dies sendet ein falsches Signal an den Nachwuchs und die bestehenden Kräfte, dass ihre Leistung nicht angemessen honoriert wird.

Verhältnis zu Tarifbeschäftigten

Die Diskussion über die Arbeitszeit für Beamte sollte nicht isoliert betrachtet werden, sondern im Kontext der allgemeinen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten ist tarifvertraglich geregelt und liegt oft bei 39 Wochenstunden. Eine einseitige Erhöhung für Beamtinnen und Beamte schafft eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung innerhalb des öffentlichen Sektors. Obwohl die rechtlichen Grundlagen unterschiedlich sind, sollte das Ziel eine Angleichung der Arbeitsbedingungen sein, um die Zufriedenheit und das Zusammengehörigkeitsgefühl aller Beschäftigten zu fördern. Eine solche Arbeitszeitanhebung würde stattdessen eine Spaltung begünstigen und könnte zu einer Verringerung der Motivation führen, wenn Beamtinnen und Beamte sich gegenüber ihren tariflich angestellten Kolleginnen und Kollegen benachteiligt fühlen, die unter Umständen vergleichbare Aufgaben wahrnehmen.

Gesellschaftspolitische Perspektive und Vorbildfunktion

Eine Erhöhung der Arbeitszeit sendet ein gesellschaftlich kontraproduktives Signal, da sie dem allgemeinen Trend zu mehr Lebensqualität, Gleichstellung und Nachhaltigkeit widerspricht. Der Staat sollte Vorbild für faire, gesundheitsfördernde und zukunftsgerichtete Arbeitsbedingungen sein – insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen. Gleichstellungsperspektiven (z. B. Auswirkungen auf Frauen im Polizeidienst) müssen bei arbeitszeitpolitischen Entscheidungen zwingend berücksichtigt werden.

Fazit

Eine pauschale Erhöhung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte ist der falsche Weg. Sie konterkariert arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, schwächt die Attraktivität des Berufs, gefährdet die Gesundheit der Beschäftigten und ignoriert bestehende strukturelle Probleme. Anstelle kurzfristiger Maßnahmen braucht es eine strategische Neuausrichtung der Personalpolitik:

- Flexibilisierung statt Pauschalierung: Moderne, freiwillige Arbeitszeitmodelle schaffen Entlastung und Planbarkeit.
- Belastungsorientierte Personalsteuerung: Bessere Personalausstattung und realistische Arbeitszeitkonten.
- Fairness und Gleichbehandlung: Gleiche Bedingungen für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte.
- Erhalt der Einsatzfähigkeit: Gesunde, motivierte Polizeikräfte sind die Grundlage für eine sichere Gesellschaft.