

POSITIONSPAPIER

der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Landesbezirk Saarland

*Umgang mit psychischen Belastungen & traumatischen Ereignissen
bei der saarländischen Polizei*

September/Oktober 2026



**Gewerkschaft
der Polizei**
Saarland

I. Grundlage

Die psychischen Belastungen im Polizeidienst sind grundsätzlich hoch. Dieser Fakt ist unumstritten, wiederholt wissenschaftlich belegt und prägt in weiten Teilen schlichtweg das Berufsbild. Aber es gibt auch Belastungsgrenzen - und bestimmte Ereignisse überschreiten diese Grenzen deutlich.

Die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen dieser Belastungen, das Überschreiten von Belastungsgrenzen im Polizeidienst – auch und erst recht nach außergewöhnlichen Einsatzlagen – dürfen nicht unterschätzt werden. Wer im Dienst traumatische Ereignisse erlebt, muss sich darauf verlassen können, dass der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht nachkommt. Das ist jedoch nicht immer und allumfassend der Fall.

Die schrecklichen Ereignisse vom 21. August 2025 in Völklingen haben auf furchtbare Art und Weise unseren Kollegen Simon Bohr aus dem Leben gerissen. Durch diese traurige Tat wurde auch offensichtlich, dass bei der Frage des Umgangs mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen nach solch gravierenden Ereignissen innerhalb der saarländischen Polizei Defizite bestehen, deren Fortbestehen so nicht hingenommen werden können.

Im Januar 2026 wurde daraufhin von der GdP Saarland öffentlichkeitswirksam die Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung innerhalb der saarländischen Polizei gefordert. Das Ziel der Befragung sollte eine wissenschaftlich fundierte Untersuchung sein, wie belastende und traumatisierende dienstliche Ereignisse erlebt werden und welche konkreten persönlichen sowie dienstlichen Auswirkungen sie individuell haben können. Auf dieser Grundlage sollten im Sinne einer „lernenden Behörde“ Verbesserungen abgeleitet werden, u. a. die Erstellung eines professionellen Maßnahmenkatalogs, der künftig bei der Fürsorge und Betreuung von betroffenen Kolleginnen und Kollegen seitens des Dienstherrn herangezogen werden soll.

Dieser Forderung ist der Dienstherr nachgekommen und hat im Zeitraum vom 01.07.2026 bis zum 14.08.2026 innerhalb des Landespolizeipräsidiums (Landespolizeidirektion, Ministerium für Inneres, Bauen und Sport (MIBS) Abteilung D, Fachhochschule für Verwaltung und Polizei (FHSVP)) eine entsprechende Mitarbeitendenbefragung unter Einbindung von externen Experten durchgeführt. Die Ergebnisse der vom Ministerium für Inneres, Bauen und Sport (MIBS) durchgeführten Mitarbeitendenbefragung liegen inzwischen vor.

II. Forderungen

Auf Grundlage der Umfrageergebnisse, der Informationen und Erkenntnisse aus Mitgliedschaft, Personalvertretungen und GdP-Gremien sowie dem direkten Austausch mit Betroffenen leitet die GdP Saarland folgende Forderungen ab:

1. Zeitnaher, transparenter und diskussionsoffener Umgang mit den Befragungsergebnissen

Die von der GdP geforderte und vom MIBS durchgeführte Mitarbeitendenbefragung hatte das konkrete Ziel, aussagekräftig in Erfahrung zu bringen, wo und wie stark innerhalb unserer Polizeibehörde psychische Belastungen auftreten. Aber auch, wo genau die Defizite und Schwachstellen bestehen und wie daraus resultierende Verbesserungspotenziale bei der Erkennung und Beseitigung/Reduzierung von Belastungsfaktoren abzuleiten sind.

Eine aktive Beteiligung aller Teilnehmenden nach Veröffentlichung der Befragungsergebnisse ist zwingend notwendig, um u. a. der Kollegenschaft die Wertschätzung entgegenzubringen, die sie - auch angesichts ihrer Offenheit und ihres Beteiligungswillens - verdient.

Wir fordern, die gewonnenen Ergebnisse sowie die geplanten Maßnahmen in geeigneten Formaten (u. a. Informationsveranstaltungen) zeitnah, transparent und diskussionsoffen zugänglich zu machen. Dies darf sich nicht im Steuern und Mitteilen von reinen Informationen erschöpfen. Es muss gewährleistet sein, dass gerade im Hinblick auf künftige Veränderungsvorhaben auch Raum und Offenheit für Nachfragen und Diskussionen geschaffen werden.

2. Entwicklung eines verbindlichen, zeitgemäßen Maßnahmenkatalogs nach psychisch belastenden Ereignissen auf Grundlage der Befragungsergebnisse

Psychische Belastungen sind ernst zu nehmen und nicht unterschwellig, sondern mit der gebotenen Aufmerksamkeit zu behandeln. Die von der GdP geforderte Befragung hatte u. a. das Ziel, die tatsächlichen Belastungsfaktoren und konkreten Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen sowie notwendige Hilfsmaßnahmen des Dienstherrn herauszustellen. Durch die Erkenntnisse aus der Befragung muss gewährleistet sein, dass seitens des Dienstherrn vor allem solche Maßnahmen angeboten werden, die auch wirklich von den Mitarbeitenden nach einem belastenden Ereignis benötigt und somit positiv angenommen werden. Dadurch ist sichergestellt, dass sich die unmittelbar an der Befragung beteiligten Mitarbeitenden „gehört“ und wirklich wahrgenommen fühlen. Die Bereitschaft, in der Folge entwickelte Angebote im konkreten Fall auch anzunehmen und zu nutzen, wird dadurch steigen.

Wir fordern einen strukturierten Maßnahmenkatalog, der auf dieser Grundlage wie eine Checkliste Punkt für Punkt, Schritt für Schritt abgearbeitet werden kann. Dies dient den verantwortlichen Personen als einheitlicher Leitfaden. Er bietet ein großes Maß an Handlungssicherheit, wenn während eines belastenden Ereignisses Stress und eventuell Chaos vorherrschen.

Außerdem bildet ein festgelegter Maßnahmenkatalog ein hohes Maß an Standardisierung und kann von jeweils verantwortlich Handelnden einheitlich und dienststellenübergreifend herangezogen werden.

3. Regelmäßige Evaluation des Maßnahmenkatalogs

Um die Wirksamkeit eines Maßnahmenkatalogs langfristig zu sichern, ist eine regelmäßige Evaluation zwingend notwendig. Erst wenn sich der vorliegende Maßnahmenkatalog im Anschluss an verschiedene psychisch belastende Ereignisse als praxistauglich erwiesen hat, wird festzustellen sein, ob die zuvor definierten Schritte zielführend sind oder nachjustiert werden muss.

Auch aufgrund eines sich ständig verändernden Dienstalltags, sich verändernder Rahmenbedingungen sowie der Entstehung neuer Kriminalitätsformen und damit einhergehender neuer Belastungsphänomene und Herausforderungen ist eine stetige Aktualisierung unabdingbar. Außerdem halten regelmäßige Evaluationsmaßnahmen den Maßnahmenkatalog ständig im Bewusstsein der verantwortlichen Mitarbeitenden.

Aus unserer Sicht ist eine jährliche, verbindliche Überprüfung ein sinnvoller Zeitrahmen. Des Weiteren sollte der Maßnahmenkatalog nach einem tatsächlich stattgefundenen Ereignis und somit anlassbezogen einer Überprüfung unterzogen werden. Hier erscheint ein Zeit- und Ablaufplan sinnvoll, der beispielsweise unter Verwendung von Feedback-Fragebögen erstellt werden kann.

4. Einrichtung einer Gesamtverantwortlichkeit für psychisch belastende Ereignisse innerhalb der Landespolizeidirektion

Um die Fürsorgepflicht professionell gewährleisten zu können, müssen institutionelle Hürden abgebaut und eine lückenlose Verantwortlichkeit für die Thematik gewährleistet werden.

Innerhalb der Landespolizeidirektion ist daher auf Ebene der Behördenleitung die Implementierung einer gesamtverantwortlichen Person für psychisch belastende Ereignisse zwingend notwendig.

Die/Der Gesamtverantwortliche könnte sich einer/-s Beauftragten bedienen, die/der zur Wahrung des Gesamtüberblicks direkt an die Behördenleitung angebunden und ausschließlich dieser gegenüber berichtspflichtig sein sollte.

Die Aufgaben und Zuständigkeiten umfassen ausdrücklich die gesamte Thematik innerhalb der Organisation.

Speziell in einer Akutphase ist es an der gesamtverantwortlichen Person, die Maßnahmen unter Abarbeitung eines entsprechenden Maßnahmenkatalogs (siehe Ziff. 2) an zentraler Stelle einzuleiten, zu koordinieren und zu überwachen. Auch über die Akutphase hinaus muss sie eine langfristige Nachsorge und damit einhergehende Maßnahmen gewährleisten. Es ist an ihr, auf Grundlage eines speziell entwickelten Aufgabenportfolios zu gewährleisten, dass die Betroffenen engmaschig betreut und nicht "durch das Raster rutschen". Nur durch die klare Zuständigkeit für die Belange von Betroffenen stellt sich nach gewisser Zeit ein Standardprozess ein, der weitere Vorteile mit sich bringt. Betroffene müssen sich nämlich vor niemandem rechtfertigen, wenn Hilfe in Anspruch genommen wird.

Hierdurch kommt die Behördenleitung ihrer klaren gesetzlichen und moralischen Fürsorgepflicht nach. Sie schafft ein verlässliches und kompetentes Betreuungssystem, bei dem die psychosoziale Unterstützung nicht vom Zufall oder gar dem persönlichen Antrieb einzelner Kolleginnen und Kollegen abhängt und sich die Gesamtthematik an verschiedenen Stellen innerhalb der Behörde wiederfindet.

5. Einrichtung von zentralen Ansprechpersonen als SPOC

Neben der an die Behördenleitung unmittelbar angebotenen gesamtverantwortlichen Person brauchen Betroffene jeweils eine (!) eigene, persönlich zuständige Ansprechperson. Diese dient als Sprachrohr, Bindeglied, Wegbegleiter und unterstützt hauptsächlich organisatorisch.

Die Suche nach und die Kontaktaufnahme mit jeweils zuständigen Stellen, die Frage nach Maßnahmen, die durch die Betroffenen selbst zu veranlassen sind, die Recherche von Hilfs- und Betreuungsangeboten - all das stellenweise bei bestehenden Doppelstrukturen - bewirken bei den belasteten Kolleginnen und Kollegen das Gegenteil von unterstützender Hilfestellung. Verschiedene beteiligte Stellen agieren ohne feste Ansprechpersonen für sich selbst potenziell unkoordiniert.

Daher sollten zeitnah und in Abgrenzung zum Gesamtverantwortlichen zentrale Ansprechpersonen als single-point-of-contact (SPOC) eingerichtet werden:

Eine empathische Person, die unmittelbar nach einem belastenden Ereignis DIE direkte Ansprechperson für Betroffene ist, in Abstimmung mit der/dem Gesamtverantwortlichen zeitnah den direkten Kontakt zu den Betroffenen herstellt, diese eng begleitet, sich um alles kümmert und DIE zentrale Kontaktstelle für ALLE Angelegenheiten der Betroffenen verkörpert. Diese Person muss befähigt sein, anhand eines entwickelten Sofortmaßnahmenkatalogs zeitnah alle notwendigen organisatorischen Maßnahmen einzuleiten. Hierbei muss sie selbst nicht in allen relevanten Themenfeldern die Fachkenntnisse spiegelbildlich vorhalten. Stattdessen kann sie sich für die Betroffenen der jeweiligen Fachkenntnisse beteiligter Stellen bedienen, die Kommunikation in deren Auftrag übernehmen oder wunschgemäß Kontakte herstellen. Befähigung und Befugnisse dieser Funktion müssen klar geregelt werden.

6. Ausweitung der Angebote an psychosozialer Unterstützung

Durch die vorliegenden Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung ist deutlich geworden, dass es völlig unzureichend ist, dass Polizeipsychologen, Polizeiseelsorger oder auch externe Beratungsstellen lediglich organisatorisch vorzuhalten. Die Hemmschwelle der Kolleginnen und Kollegen, eine solche Unterstützung in Anspruch zu nehmen, ist nach wie vor sehr groß. Immer noch steht der Gedanke der persönlichen Schwäche, der Benachteiligung bei Beurteilung oder Lebzzeitverbeamtung, bei zu vielen Kolleginnen und Kollegen als persönliches Hemmnis im Vordergrund.

Hier muss nach einem belastenden Ereignis niedrigschwellig und proaktiv auf die Betroffenen zugegangen und die Hilfsangebote deutlich sichtbarer innerhalb der Behörde dargestellt und positiv vermittelt werden.

7. Hilfsangebot des Dienstherrn für die Angehörigen der Betroffenen als wesentlicher Bestandteil des Genesungsprozesses

Wenn Polizistinnen und Polizisten traumatische Einsätze erleben und diese verarbeiten bzw. zu verarbeiten versuchen, sind Ehepartner, Lebenspartner und weitere Familienangehörige grundsätzlich mitkonfrontiert. Angehörige sind oft die Ersten, die Veränderungen bemerken. Sie fühlen sich aber häufig isoliert und hilflos – und entwickeln nicht selten hierüber ebenfalls psychische oder psychosomatische Symptome. Dieser Umstand führt im Umkehrschluss dazu, dass auch die Heilung der ursprünglich betroffenen Personen nicht unerheblich verhindert oder verzögert wird.

Hier fordern wir die Ausweitung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auf das familiäre Umfeld. Es sollte ebenfalls ein Hilfsangebot vorherrschen, das an keine Bedingungen geknüpft ist und den betroffenen Mitarbeiter „als Ganzes“, also in seinen Familienstrukturen, mitdenkt. Vorstellbar wäre hier beispielsweise eine direkte Kontaktmöglichkeit zum zentralen Ansprechpartner/SPOC.

8. Verbesserungen im Dienstunfallwesen

Unter dem Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn bei psychisch belastenden Ereignissen fordern wir im Bereich des Dienstunfallwesens konkrete Verbesserungen. Diese gehen mit einer sofortigen Hilfestellung bei der Erstellung einer Dienstunfallanzeige und dem Vortreiben einer schnellen Entscheidung hinsichtlich der Anerkennung eines Dienstunfalles einher. Hier sind sowohl SPOC als auch die/der Gesamtverantwortliche von Beginn an gefordert und verantwortlich.

Damit verbunden ist die zeitnahe Hilfestellung bei der Dokumentation der Geschehensabläufe und der vorliegenden Belastungen. Auf diese Weise ist es möglich, psychische Folgeschäden als tatsächlichen Dienstunfall anerkennen zu können und somit zeitnah den Betroffenen Rechtssicherheit zu verschaffen.

Auch und gerade bei herausragenden belastenden Ereignissen muss viel zeitnaher ein Dienstunfall beschieden werden, damit die Betroffenen auch finanziell handlungsfähig bleiben und umgehend professionelle Hilfe in Anspruch nehmen können. Hierzu sollten unter Berücksichtigung der Schwere des Ereignisses verbindliche zeitliche Parameter zur Bescheidung des Dienstunfalls definiert werden.

Des Weiteren muss es möglich sein, den Betroffenen auch bei nicht abschließend geklärt Sachlage den Dienstunfall vorläufig anzuerkennen, wobei im unwahrscheinlichen Falle einer späteren Ablehnung Rückzahlungsforderungen denkbar wären.

9. Einführung von „PEERs“ als psychologische Ersthelfer in akuten Krisen bei jeder Dienststelle

Die Einführung von psychologischen Ersthelfern für akute Krisensituationen, als sog. „Peers“ (engl.: Kollege, Gleichrangiger) auf allen Dienststellen und über Organisationseinheiten verteilt, kann unter dem Motto „Kollegen helfen Kollegen“ ein wichtiges Instrument darstellen, um psychische Belastungen im Dienst zeitnah aufzufangen.

Erfahrene Kolleginnen und Kollegen, die als „Peer“ fungieren, sind für die psychologischen Erste-Hilfe-Maßnahmen geschult und während des Dienstes feste Ansprechpersonen für die übrigen Kolleginnen und Kollegen.

Empirische Untersuchungen belegen, dass nach einem belastenden Ereignis die sog. „Erste Phase“ (also die ersten Stunden nach dem belastenden Ereignis) für das Risiko einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) ein entscheidender Faktor sein kann. „Peers“ sind direkt vor Ort und für entsprechende Situationen geschult. Sie können betroffene Kolleginnen und Kollegen sofort aus der „Gefahrenzone“ nehmen, sie abschirmen und emotional stabilisieren – und das im besten Fall noch vor Ende des Dienstes. Aber sehr oft können auch mehrere, möglicherweise auch „kleinere“ Ereignisse hintereinander einen Menschen traumatisieren. Dadurch, dass „Peers“ auf den Dienststellen oder Dienstgruppen mitarbeiten, können sie im besten Fall Veränderungen im Verhalten betroffener Kolleginnen und Kollegen viel früher als andere erkennen und handeln.

10. Anerkennung von Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) als Dienstunfall

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sind im Rahmen ihres Dienstes regelmäßig extrem belastenden Situationen ausgesetzt. Dazu gehören unter anderem Konfrontationen mit schwersten Gewaltverbrechen, tödliche Verkehrsunfälle, Suizide, Bedrohungs- und Amoklagen sowie Einsätze mit erheblicher Eigengefährdung.

Es gibt wissenschaftliche Untersuchungen, wonach Polizistinnen und Polizisten während ihrer aktiven Dienstzeit im Schnitt 400-600 potenziell traumatisierende Ereignisse erleben – der „normale Bürger“ hingegen in seiner gesamten Lebenszeit durchschnittlich nur 3-4 Ereignisse. Die daraus resultierenden psychischen Belastungen können zur Entwicklung einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) führen. Während körperliche Verletzungen regelmäßig unproblematisch als Dienstunfall anerkannt werden, ist die Anerkennung psychischer Erkrankungen in der Praxis häufig mit erheblichen Nachweisschwierigkeiten verbunden.

Einzelne Bundesländer – darunter Berlin und Bremen – haben auf diese besondere Gefährdungslage reagiert und spezialgesetzliche Klarstellungen geschaffen, die PTBS unter bestimmten Voraussetzungen ausdrücklich als Dienstunfall anerkennen. Diese Regelungen tragen der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn Rechnung und stärken die Rechtsklarheit für betroffene Kolleginnen und Kollegen.

Wir fordern: Für das Saarland soll eine eigenständige Regelung in das Saarländische Beamtenversorgungsgesetz aufgenommen werden, die PTBS als eigenständigen Tatbestand eines Dienstunfalls definiert und die besonderen Einsatzrealitäten des Polizeivollzugsdienstes berücksichtigt. Die gesetzliche Klarstellung soll nach dem Vorbild bestehender landesrechtlicher Regelungen – insbesondere im Land Berlin sowie in der Freien Hansestadt Bremen – erfolgen.

11. „Individualisiertes Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM)

Im Rahmen eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) ist der Einsatz des „Hamburger Modells“ auf der eigenen Dienststelle der Regelfall und erfahrungsgemäß durchaus sinnvoll. Durch die stufenweise Wiedereingliederung können Betroffene nach längerer Krankheit schonend und Schritt für Schritt wieder an die volle Arbeitsbelastung herangeführt werden. Die gewohnte Umgebung auf der eigenen Dienststelle wird hierbei von Vorteil gesehen, da die Betroffenen die Abläufe, die Kolleginnen und Kollegen sowie

die Räumlichkeiten kennen. Dies reduziert normalerweise den mentalen Stress beim Wiedereinstieg erheblich.

Da ein erlebtes, psychisch belastendes Ereignis allerdings in der Vielzahl der Fälle mental wiedererlebt werden kann (Retraumatisierung), wenn sich vordergründig die Örtlichkeit, also der Dienstort, nicht ändert, sehen wir hier weiterführenden Handlungsbedarf. Es sollte ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass die Betroffenen gerade NICHT unter den allgemeinen Kautelen eines BEM-Verfahrens betreut werden, sondern ihnen - auch hinsichtlich künftiger Stellenbesetzungsverfahren - unterstützend außerhalb der eigenen Dienststelle eine BEM-Abordnung ermöglicht wird, im Bedarfsfall auch mehrere. Außerdem ist eine individualisierte, engmaschige Begleitung im Rahmen eines BEM-Verfahrens notwendig. Ziel ist es, ein passendes Dienstumfeld zu finden, welches ein Gefühl der Sicherheit vermittelt und somit langfristig eine vollständige Wiedereingliederung in den Dienstalltag sicherzustellen.

12. Verpflichtende Durchführung von Führungskräfte-Seminaren als verbindlicher Bestandteil einer modernen Personalentwicklung

Führungskräfte sollten im Bereich „Erkennen von und Umgang mit psychischen Belastungen und PTBS“ in die Pflicht genommen bzw. verpflichtend beschult werden. Sie spielen eine enorm wichtige Rolle im Hinblick auf die Erkennung und den Umgang mit psychischen Belastungen ihrer Mitarbeitenden. Führungskräfte können die ersten Warnsignale jedoch nur dann frühzeitig erkennen und sachlich einordnen, wenn sie im Vorfeld entsprechend aus- und fortgebildet wurden.

Führungskräfteseminare mit entsprechendem Inhalt geben in Gänze die nötige Handlungssicherheit, um die wichtige Schutzfunktion einer/eines Dienstvorgesetzten kompetent ausüben zu können. Zudem können durch entsprechendes Hintergrundwissen, beispielsweise in Bezug auf PTBS, mögliche Vorurteile schwinden. Dadurch kann einer Stigmatisierung psychischer Belastung direkt entgegengewirkt werden. Auch wird bei Betroffenen auf diese Weise das Vertrauen in die/den Dienstvorgesetzte/n gestärkt, indem offen(er) über die individuellen Grenzen und Belastungen gesprochen werden kann.

13. Erweiterung des dienstlichen Fortbildungsangebotes für alle Mitarbeitenden zum Thema „Erkennen von und Umgang mit psychischen Belastungen“

Das Angebot an Aus- und Fortbildung wird derzeit aufgrund unzureichender zeitlicher Möglichkeiten nicht ausreichend genutzt. Aus- und Fortbildungen werden gegenüber Einsatzdiensten und dem Tagesgeschäft stets nachrangig behandelt, teilweise bis hin zur Unmöglichkeit einer Teilnahme. Besonders im Bereich Schieß- und Einsatztraining wird ein großer Bedarf gesehen.

Auch hinsichtlich psychosozialer Fortbildungsinhalte, also beim „Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden“ sowie der Stressbewältigung oder der Prävention, wird über alle Einsatzbereiche hinweg ein Fortbildungsangebot als notwendig erachtet.



Wir fordern, diesen Themenbereich fest im polizeilichen Fortbildungsangebot zu verankern. Neben der verbindlichen Schulungsteilnahme von Führungskräften soll grundsätzlich für alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit einer solchen Seminarartnahme bestehen. Entsprechende Kapazitäten hierfür in Bezug auf mehrere Seminartermine über das Jahr verteilt sowie kompetente, empathische Referenten müssen hierbei ebenso zur Selbstverständlichkeit gehören, wie eine priorisierte Behandlung bei der Fortbildungsbuchung & Kompensation der entsendenden Dienststelle. Die Dienststelle muss sich um Ersatzstellung bemühen, nicht der Fortbildungswillige.

14. Integration des Schwerpunktthemas „Erkennen von und Umgang mit psychischen Belastungen“ in das Studium an der FHSVP

Bereits im Rahmen von diversen Praktika während des Fachhochschulstudiums können die Studierenden im Einsatzgeschehen mit verstörenden, psychisch belastenden Ereignissen konfrontiert werden. Die Realität zeigt, dass Kommissaranwärterinnen und -anwärtern bereits in den ersten praktischen Studienphasen im Einsatzgeschehen beispielsweise mit schwerer Kriminalität, schweren Unfällen, Suiziden oder extremer Aggression konfrontiert werden. Der Themenbereich „Erkennen von und Umgang mit psychischen Belastungen“ muss als Schwerpunktthema während des Studiums an der FHSVP verankert werden.

15. Erneute Durchführung einer globalen Mitarbeitendenbefragung im 2-Jahres-Abstand

Der Polizeidienst ist geprägt von dynamischen Veränderungen. Damit einhergehend verändern sich auch die Belastungsfaktoren rasant. Neue Kriminalitätsphänomene, Personal-mangel, Personalzuwachs oder sich verändernde Einsatzlagen prägen den Polizeialltag massiv. Aus diesem Grund fordern wir die erneute Durchführung einer globalen Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2028.

Aus den Ergebnissen der unlängst durchgeführten Mitarbeitendenbefragung leiten sich verschiedene Maßnahmen ab, die es zeitnah umzusetzen gilt. Eine entsprechende Wirksamkeitskontrolle im Rahmen einer erneuten Mitarbeitendenbefragung ist deshalb zwingend notwendig.

III. Fazit

Die in diesem Positionspapier aufgezeigten Maßnahmen dienen keinem Selbstzweck. Sie sind vielmehr ein notwendiger Baustein, um die Polizei des Saarlandes auf aktuelle und zukünftige Belastungssituationen vorzubereiten. Extremsituationen und traumatische Ereignisse lassen sich nicht immer verhindern. Was jedoch beeinflusst werden kann, ist die Frage, wie eine Organisation damit umgeht, welche Lehren sie daraus zieht und wie gut sie unsere Kolleginnen und Kollegen darauf vorbereitet und anschließend begleitet.

Eine moderne und verantwortungsvolle Polizei darf deshalb nicht erst handeln, wenn etwas passiert ist. Sie muss eine lernende Organisation sein, die Erfahrungen systematisch aufnimmt, Strukturen hinterfragt und aus Belastungssituationen konkrete Verbesserungen ableitet. Dazu gehört auch, die eigene Widerstandsfähigkeit – die Resilienz der Organisation und ihrer Beschäftigten – gegenüber inneren wie äußeren Einwirkungen nachhaltig zu stärken.

Dabei darf auch die derzeit angespannte Personalsituation nicht ausgeblendet werden, die nahezu jeden einzelnen Forderungspunkt wechselseitig beeinflusst. Wir wissen um die personellen Herausforderungen, vor denen die saarländische Polizei steht – eine Verbesserung der Personalsituation ist deshalb dringend erforderlich und muss auch perspektivisch weiterverfolgt werden. Gleichzeitig kann nicht darauf zugewartet werden, bis sie sich irgendwann grundlegend verbessert. Die Kolleginnen und Kollegen, die **heute** ihren Dienst leisten, brauchen **heute** Unterstützung, Schutz und verlässliche Strukturen. Belastungen lassen sich nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Der vorliegende Forderungskatalog verlangt deshalb vom MIBS sowie der Landespolizeidirektion auch innovative, mutige und mitunter womöglich auch unbequeme Entscheidungen. Veränderungen in bestehenden Strukturen sind selten einfach. Sie erfordern den Willen, gewohnte Wege zu verlassen, Verantwortung zu übernehmen und neue Wege zu beschreiten.

Als Gewerkschaft der Polizei (GdP) Saarland sind wir bereit, diesen Weg gemeinsam zu gehen. Wir wollen nicht nur Forderungen formulieren, sondern die notwendigen Veränderungsprozesse auch konstruktiv begleiten, Erfahrungen aus der Praxis einbringen und gemeinsam Lösungen entwickeln, die im Alltag unserer Kolleginnen und Kollegen tatsächlich ankommen. Denn bei allen organisatorischen, strukturellen und politischen Herausforderungen muss eines im Mittelpunkt unseres Handelns stehen, das niemals aus dem Blick geraten darf: Der Mensch!

Wer von seinen Mitarbeitenden täglich verlangt, für andere einzustehen, Menschen in Not zu helfen und auch unter schwierigsten Bedingungen Verantwortung zu übernehmen, trägt zugleich Verantwortung für diejenigen, die diesen Dienst leisten.

*Der Landesvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Landesbezirk Saarland
im September/Oktober 2026*