

BLEIBEN REICHT NICHT

Warum ein sicherer Arbeitsplatz keine gute Führung ersetzt

Uli Müller

Geschäftsführender Landesvorstand

Der öffentliche Dienst gilt als sicherer Arbeitgeber. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist das ein großes Privileg. Doch aus dieser Sicherheit entsteht zunehmend ein gefährlicher Irrtum: Wer einen sicheren Arbeitsplatz hat, müsse schlechtere Führung, höhere Belastung und fehlende Wertschätzung einfach hinnehmen.

Diese Haltung wird selten offen ausgesprochen. Sie zeigt sich eher in Sätzen wie:

- „Andere wären froh, hier arbeiten zu dürfen.“
- „Im öffentlichen Dienst geht es den Beschäftigten doch gut.“
- „Früher wurde auch nicht alles hinterfragt.“

Der öffentliche Dienst darf Leistung, Pflichtbewusstsein, Verlässlichkeit und in besonderen Situationen auch besonderen Einsatz erwarten. Arbeitsplatzsicherheit darf jedoch niemals als Ersatz für gute Führung verstanden werden.

Sicherheit ist noch keine Bindung

Ein sicherer Arbeitsplatz kann verhindern, dass Menschen gehen. Er sagt aber noch nichts darüber aus, wie sie bleiben.

Bleiben sie engagiert, motiviert und bereit, Verantwortung zu übernehmen? Oder bleiben sie lediglich, weil sie ihre berufliche Sicherheit und Versorgung nicht aufgeben möchten?

Beschäftigte können formal in einer Organisation verbleiben und sich innerlich längst zurückgezogen haben. Sie erledigen ihre Aufgaben korrekt, bringen aber keine Ideen mehr ein. Sie übernehmen keine zu-

sätzliche Verantwortung. Sie ziehen sich auf formale Zuständigkeiten zurück und vermeiden Veränderungen.

Dieser Rückzug ist weniger sichtbar als eine Kündigung. Für die Leistungsfähigkeit einer Behörde kann er jedoch ebenso schwerwiegend sein.

Ein sicherer Arbeitsplatz kann verhindern, dass Menschen gehen. Gute Führung entscheidet darüber, ob sie innerlich bleiben.

Dienst unter Druck

Personalmangel, Arbeitsverdichtung, demografischer Wandel, Digitalisierung, Bürokratie und steigende Erwartungen belasten Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen.

Gerade bei der Polizei zeigt sich diese Entwicklung besonders deutlich. Dauerhafte Unterbesetzung, hohe Einsatzbelastung, kurzfristige Dienstplanänderungen und zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte verlangen den Beschäftigten immer mehr ab. Gleichzeitig sinken vielerorts die Gestaltungsmöglichkeiten der Führungskräfte. Sie sollen motivieren, obwohl Personal fehlt. Sie sollen Belastungen gerecht verteilen, obwohl kaum noch etwas gerecht

**Gewerkschaft
der Polizei**
Baden-Württemberg

BLEIBEN REICHT NICHT

**Warum ein sicherer Arbeitsplatz
keine gute Führung ersetzt**

- ✓ Sicherheit ist wichtig – aber keine Bindung
- ✓ Gute Führung schafft Motivation und Vertrauen
- ✓ Besonderer Einsatz braucht Anerkennung und Fairness
- ✓ Zukunft braucht Beteiligung und Gestaltung

„Ein sicherer Arbeitsplatz kann verhindern, dass Menschen gehen. Gute Führung entscheidet darüber, ob sie innerlich bleiben.“

Uli Müller
Geschäftsführender
Landesvorstand
GdP Baden-Württemberg

Foto: GdP BW (TM), Kl: generiert

zu verteilen ist. Sie sollen Entscheidungen vermitteln, die längst auf anderen Ebenen getroffen wurden. Das erklärt manche Entwicklung. Es darf aber nicht dazu führen, organisatorische Überforderung in eine moralische Forderung an die Beschäftigten umzuwandeln:

- Ihr müsst eben belastbarer, anspruchsloser und dankbarer sein.

Der öffentliche Dienst wird den Fachkräftemangel nicht mit Arbeitsplatzsicherheit lösen. Entscheidend wird sein, ob Führung Vertrauen schafft, Belastungen fair verteilt und Leistung anerkennt.



Loyalität beruht auf Gegenseitigkeit

Pflichtbewusstsein, Fleiß, Verlässlichkeit und die Bereitschaft, persönliche Interessen zeitweise zurückzustellen, haben den öffentlichen Dienst über Jahrzehnte getragen.

Viele Beschäftigte verstanden ihre Tätigkeit nie als bloßes Arbeitsverhältnis. Sie identifizierten sich mit ihrem Beruf und ihrem Auftrag. Gerade Polizei, Feuerwehr, Justiz, Rettungsdienste und Verwaltung funktionieren nicht, wenn jeder ausschließlich auf das persönlich Angenehme oder die genaue Grenze der eigenen Zuständigkeit achtet.

Dieser besondere Einsatz beruhte jedoch auf einem unausgesprochenen Versprechen. Beschäftigte gaben Loyalität, Verlässlichkeit und Einsatz. Dafür erwarteten sie Fürsorge, Anerkennung, Verlässlichkeit und eine langfristige Perspektive.

Sie vertrauten darauf:

- Mein Dienstherr steht auch zu mir.
- Meine Leistung wird gesehen.
- Meine Loyalität wird nicht ausgenutzt.
- Meine Führung übernimmt Verantwortung.

Besonderer Einsatz entstand deshalb aus Pflichtbewusstsein und Gegenseitigkeit. Wenn Stellen dauerhaft nicht nachbesetzt werden, Mehrarbeit selbstverständlich wird und Anerkennung ausbleibt, stellen Beschäftigte zu Recht die Frage:

Warum soll ich einer Organisation besondere Loyalität entgegenbringen, wenn sie mir gegenüber selbst immer unverbindlicher wird?

Einsatz oder Selbstaufgabe?

Eine Dienststelle darf in außergewöhnlichen Situationen außergewöhnlichen Einsatz erwarten. Polizeiliche Einsatzzlagen, Krisen und unvorhersehbare Ereignisse lassen sich nicht vollständig planen.

Davon zu unterscheiden ist die dauerhaft vorhersehbare Überlastung.

Wenn Unterbesetzung zum Normalzustand wird und Dienstpläne nur noch funktionieren, weil immer dieselben Be-

schäftigten einspringen, wird freiwillige Einsatzbereitschaft zur verdeckten Personalreserve.

Wer besonderen Einsatz dauerhaft vorsetzt, zerstört ihn.

Einsatzbereitschaft lebt davon, dass sie auf besondere Situationen begrenzt bleibt, anerkannt und fair ausgeglichen wird.

Jüngere Generationen

Viele ältere Beschäftigte haben den Eindruck, jüngere Kolleginnen und Kollegen seien weniger leistungsbereit als die eigene Generation vor 20 oder 30 Jahren.

Jüngere fragen häufiger nach Arbeitszeiten, Freizeitausgleich, Vereinbarkeit und gesundheitlicher Belastung. Sie setzen früher Grenzen und sagen eher Nein.

Das kann wie mangelndes Pflichtbewusstsein wirken. Viele Jüngere sind jedoch nicht grundsätzlich weniger leistungsbereit. Sie sind weniger bereit, Gesundheit, Freizeit und Beziehungen dauerhaft der Arbeit unterzuordnen.

Die ältere Generation hat gelernt, auch unter schlechten Bedingungen zu funktionieren. Die jüngere Generation fragt häufiger, warum diese Bedingungen dauerhaft schlecht bleiben sollen.

Auch sie muss akzeptieren, dass Arbeit nicht immer angenehm ist, Belastbarkeit entwickelt werden muss und eine Gemeinschaft nur funktioniert, wenn Menschen gelegentlich mehr leisten als das persönlich Bequemste.

Die ältere Generation bringt Erfahrung, Pflichtbewusstsein und Durchhaltevermögen ein. Die jüngere Generation fordert stärker Gesundheit, Grenzen und Gegenseitigkeit ein.

- Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst braucht beides.
- Gute Führung ist kein Kuschelkurs.
- Gute Führung bedeutet nicht, jeden Wunsch zu erfüllen.
- Führungskräfte müssen klare Erwartungen formulieren, Aufgaben zuweisen, Leistung einfordern, Fehlverhalten ansprechen und unangenehme Entscheidungen treffen.

Der Unterschied liegt in der Art, wie geführt wird.

Eine Führungskraft kann sagen:

- „Ich kann diesem Wunsch aus dienstlichen Gründen nicht entsprechen. Ich erkläre aber, weshalb diese Entscheidung notwendig ist.“

Oder sie sagt:

- „Sie können froh sein, überhaupt einen sicheren Arbeitsplatz zu haben.“

Die Entscheidung kann identisch sein. Die Wirkung ist völlig unterschiedlich. Das eine ist verantwortliche Führung. Das andere ist Machtausübung.

Die Rolle der Personalvertretung

Personalräte sind weder dafür da, jede Belastung als unzumutbar zurückzuweisen, noch dürfen sie dauerhafte Überforderung mit dem Hinweis hinnehmen, früher habe man das schließlich auch geschafft.

Sie müssen prüfen:

- Ist die Belastung unvermeidbar?
- Ist sie gerecht verteilt?
- Ist sie zeitlich begrenzt?
- Wird besonderer Einsatz anerkannt?
- Werden strukturelle Probleme dauerhaft auf die Beschäftigten abgewälzt?
- Haben Führungskräfte überhaupt die Voraussetzungen, um gut führen zu können?

Der Personalrat ist kein Gegner der Führung. Er ist Anwalt einer tragfähigen Arbeitssituation und einer dauerhaft leistungsfähigen Organisation.

Bleiben reicht nicht

Der öffentliche Dienst braucht keine Beschäftigten, die lediglich bleiben. Er braucht Menschen, die überzeugt sind, Verantwortung übernehmen und sich mit ihrer Aufgabe identifizieren. Er braucht Führungskräfte, die Leistung einfordern, Entscheidungen erklären und Vertrauen schaffen.

Gute Führung schafft Bindung. Arbeitsplatzsicherheit allein schafft sie nicht. Entscheidend ist deshalb nicht nur, ob Menschen bleiben. Entscheidend ist, wie sie bleiben: engagiert, gesund und verantwortungsbewusst oder lediglich sicher beschäftigt und innerlich längst gegangen. ■



HITZESCHUTZ IN POLIZEIDIENSTSTELLEN

Gesundheit schützen, Einsatzfähigkeit sichern

Carsten Beck

stellvertretender Landesvorsitzender

Steigende Temperaturen sind längst keine Ausnahme mehr – sie sind die neue Realität. Was früher einzelne heiße Sommertage waren, entwickelt sich zunehmend zu lang anhaltenden Hitzeperioden mit Temperaturen deutlich über 30 Grad Celsius. Diese Entwicklung stellt auch die Polizei Baden-Württemberg vor neue Herausforderungen. Insbesondere in vielen älteren Polizeiliegenschaften werden Büroräume im Sommer zu Arbeitsplätzen, an denen konzentriertes und gesundes Arbeiten kaum noch möglich ist.

Aus zahlreichen Dienststellen erreichen die GdP Baden-Württemberg Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen, die über Tage und Wochen hinweg Temperaturen von über 30 Grad in ihren Büros messen. Die Folgen sind spürbar: Konzentration und Leistungsfähigkeit nehmen ab, die körperliche Belastung steigt und die Motivation leidet. Gleichzeitig bleibt der Anspruch an die Polizei unverändert hoch. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten jederzeit eine professionelle, rechtsstaatliche und handlungsfähige Polizei – unabhängig von den Außentemperaturen.

Dabei werden bereits heute verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Sonnenschutzrichtungen sind vielerorts vorhanden, Nacht- oder Frühmorgenslüftung wird genutzt und die sogenannte Fünf-Uhr-Regelung (Dienstbeginn für den Tagesdienst) bietet dort, wo sie organisatorisch möglich ist, erste Entlastung. Auch die Wasserspender auf einigen Polizeirevieren sind ein sinnvoller Beitrag zur Gesundheitsvorsorge.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass diese Maßnahmen häufig nicht ausreichen oder nur eingeschränkt umsetzbar sind. Sicherheitsanforderungen lassen eine nächtliche Fensterlüftung oftmals nicht zu. Flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice sind im polizeilichen Dienst nur in begrenztem Umfang

möglich. Die Kleiderordnung für Uniformträger setzt der Anpassung der Bekleidung engste Grenzen. Gerade kleinere Polizeiposten verfügen häufig nicht einmal über die gleiche Versorgung mit Wasserspendern wie größere Dienststellen. Hinzu kommt, dass selbst einfache technische Hilfsmittel wie Ventilatoren vielerorts nicht zur Verfügung gestellt werden.

Die klimatischen Veränderungen machen deutlich, dass es sich hierbei nicht um ein vorübergehendes Problem handelt. Nach den wissenschaftlichen Erkenntnissen ist vielmehr davon auszugehen, dass Hitzeperioden künftig häufiger, länger und intensiver auftreten werden. Deshalb genügt es nicht mehr, ausschließlich auf kurzfristige oder organisatorische Maßnahmen zu setzen. Vielmehr müssen die Polizeigebäude selbst an die veränderten klimatischen Bedingungen angepasst werden.

Auch das Arbeitsschutzrecht entwickelt sich in diese Richtung. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit möglichst vermieden werden. Ergänzend konkretisieren die Arbeitsstättenverordnung sowie die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A 3.5 „Raumtemperatur“) die Anforderungen an ein gesundheitsgerechtes Raumklima. Überschreiten die Temperaturen bestimmte Werte, sind geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen. Arbeitgeber sind verpflichtet, die tatsächlichen Belastungen im Rahmen ihrer Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen und angemessene Maßnahmen umzusetzen. Vor dem Hintergrund zunehmender Extremhitzeereignisse gewinnt dieser präventive Arbeitsschutz weiter an Bedeutung.

Für die GdP Baden-Württemberg steht dabei ein Grundsatz im Mittelpunkt: Gesunder Arbeitsschutz ist keine Komfortfrage,



Foto: GdP BW, KI-generiert

sondern Voraussetzung für eine leistungsfähige Polizei.

Die Polizei ist Teil der kritischen Infrastruktur unseres Landes. Ihre Einsatzbereitschaft muss jederzeit gewährleistet sein – bei Großlagen ebenso wie im täglichen Streifendienst oder in den Ermittlungsbereichen. Wer erwartet, dass Polizistinnen und Polizisten auch unter schwierigen Bedingungen konzentriert Entscheidungen treffen, Gefahren bewältigen und rechtsstaatlich handeln, muss ihnen dafür auch angemessene Arbeitsbedingungen bieten.

Deshalb sieht die GdP Baden-Württemberg Handlungsbedarf. Handlungsbedarf nicht im Sinne kurzfristiger Einzelmaßnahmen, sondern als Teil einer nachhaltigen Modernisierung der Polizeiliegenschaften. Dabei geht es nicht um Luxus, sondern um zeitgemäße Arbeitsbedingungen in einer sich verändernden Umwelt.

Aus Sicht der GdP sollten deshalb insbesondere folgende Punkte gemeinsam mit dem Land weiterentwickelt werden:



- ein landesweites Konzept zum Hitzeschutz in Polizeidienststellen,
- die konsequente Ausstattung aller Dienststellen – auch kleiner Polizeiposten – mit Wasserspendern,
- die unbürokratische Bereitstellung geeigneter technischer Hilfsmittel wie Ventilatoren oder vergleichbarer Lösungen, sofern keine baulichen Alternativen vorhanden sind,
- die schrittweise energetische und klimatische Modernisierung bestehender Polizeiliegenschaften, einschließlich wirksamer Verschattung, moderner Lüftungskonzepte und – wo erforderlich – technischer Kühlmöglichkeiten,
- die frühzeitige Berücksichtigung von Hitzeschutzmaßnahmen bei allen Neu-, Um- und Erweiterungsbauten der Polizei sowie
- regelmäßige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf zunehmende Hitzebelastungen.

Die GdP Baden-Württemberg versteht diese Forderungen ausdrücklich als konstruktiven Beitrag zur Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen bei der Polizei.

Das Land investiert seit Jahren in die Modernisierung seiner Sicherheitsbehörden. Vor dem Hintergrund des Klimawandels

muss künftig auch der Schutz der Beschäftigten noch stärker Bestandteil dieser Investitionen werden.

Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten täglich einen anspruchsvollen Dienst für die Sicherheit der Menschen in Baden-Württemberg. Sie erfüllen ihre Aufgaben zuverlässig, engagiert und professionell – auch unter schwierigen Bedingungen. Dafür verdienen sie Arbeitsplätze, die ihrer Verantwortung gerecht werden.

Hitzeschutz ist deshalb kein saisonales Randthema. Er ist ein wichtiger Baustein moderner Fürsorge, wirksamen Arbeitsschutzes und einer zukunftsfähigen Polizei. ■

80 MESSERANGRIFFE AM TAG

Ein realistisches Lagebild braucht vollständige Daten

Thomas Mohr

GdP-Vorsitzender Mannheim

29.243 Messerangriffe registrierte die Polizei im Jahr 2025 bundesweit. Das sind durchschnittlich rund 80 Angriffe pro Tag. Hinter jeder Zahl stehen Menschen, die bedroht, verletzt oder getötet wurden. Hinzu kommen Angehörige, Zeugen und Einsatzkräfte, die mit den Folgen dieser Taten konfrontiert sind.

Als Messerangriff gilt in der Polizeilichen Kriminalstatistik, wenn der Einsatz eines Messers unmittelbar gegen einen Menschen angedroht oder tatsächlich ausgeführt wird. Das bloße Mitführen eines Messers reicht für diese Erfassung nicht aus.

Die Zahlen befinden sich weiterhin auf einem erschreckend hohen Niveau. Messerangriffe sind deshalb kein Randthema und dürfen weder verharmlost noch für pauschale Schuldzuweisungen missbraucht werden. Notwendig sind konsequente Strafverfolgung, eine starke Polizei und ein ehrlicher Blick auf die vorhandenen Daten.

Mannheim besonders betroffen

Auch Baden-Württemberg und insbesondere Mannheim sind von dieser Entwicklung betroffen. Im Land wurden 2025 knapp 1.200 Messerangriffe im öffentlichen Raum registriert. Für das Stadtgebiet Mannheim weist die Statistik 140 Messerangriffe aus. Das entspricht rechnerisch einem Angriff alle 2,6 Tage.

Die baden-württembergische Zahl bezieht sich allerdings nur auf den öffentlichen Raum und ist deshalb nicht unmittelbar mit der bundesweiten Gesamtzahl vergleichbar. Gerade solche Unterschiede zeigen, wie wichtig einheitliche Erfassungsstandards und eine verständliche Darstellung der Statistik sind.

Der Mord an unserem Kollegen Rouven Laur hat uns in Mannheim auf schreckliche Weise gezeigt, welche Folgen ein Messerangriff innerhalb weniger Sekunden haben kann. Diese Tat wird in unserer Stadt und innerhalb der Polizei unvergessen bleiben.

Bestehende Gesetze konsequent durchsetzen

Die bestehenden Strafgesetze ermöglichen bereits erhebliche Strafen. Entscheidend ist deshalb nicht allein die Forderung nach immer neuen gesetzlichen Verschärfungen. Der Staat muss das geltende Recht konsequent anwenden.

Dazu gehören schnelle Ermittlungen, zügige Strafverfahren und spürbare Konsequenzen für Gewalt- und Mehrfachtäter. Ausländische Gewaltstraftäter müssen nach einer rechtskräftigen Verurteilung konsequent abgeschoben werden, sobald dies rechtlich und tatsächlich möglich ist. Wer wegen Krieg oder Verfolgung Schutz in Deutschland erhält und hier schwere Gewalttaten begeht, missbraucht das gewährte Schutzrecht. In diesen Fällen müssen die aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen konsequent geprüft und umgesetzt werden.

Messer- und Waffenverbotszonen können einen Beitrag leisten. Sie wirken jedoch nur, wenn ausreichend Polizeikräfte vorhanden



sind, um regelmäßige Kontrollen durchzuführen. Ein Verbotsschild ersetzt keine Polizeipräsenz.

PKS bildet Doppelstaater nur unvollständig ab

Neben der konsequenten Strafverfolgung benötigen Polizei und Politik ein realistisches Lagebild. Genau hier zeigt die Polizeiliche Kriminalstatistik eine erhebliche Schwäche.

Tatverdächtige, die neben der deutschen noch eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, werden in der bundesweiten PKS grundsätzlich als Deutsche erfasst. Ihre weitere Staatsangehörigkeit wird nicht gesondert ausgewiesen.

Rechtlich ist die Einordnung als Deutscher selbstverständlich richtig. Wer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, ist Deutscher. Problematisch ist jedoch, dass eine weitere vorhandene Staatsangehörigkeit in der Statistik nicht zusätzlich sichtbar wird.

Dadurch kann die statistische Darstellung die Realität verzerren. Die Kategorie „deutsche Tatverdächtige“ umfasst sowohl Personen, die ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, als auch Personen mit zwei oder mehreren Staatsangehörigkeiten. Dieser Unterschied ist an den veröffentlichten Zahlen nicht erkennbar.

Das betrifft auch die statistische Einordnung von Messerangriffen. Die PKS unterscheidet zwischen deutschen und nicht-deutschen Tatverdächtigen. Doppelstaater mit deutscher Staatsangehörigkeit werden dabei ausschließlich der Gruppe der deutschen Tatverdächtigen zugerechnet.

Wer daraus Rückschlüsse auf Herkunft, Integration oder Kriminalitätsentwicklung ziehen möchte, arbeitet deshalb mit einem unvollständigen Lagebild.

Nordrhein-Westfalen zeigt, dass es anders geht

Nordrhein-Westfalen hat seine Erfassungspraxis geändert. Seit dem 1. Juli 2025 werden dort bei Tatverdächtigen und Opfern sämtliche bekannten Staatsangehörigkeiten erfasst. An das Bundeskriminalamt wird aufgrund der weiterhin geltenden bun-

desweiten Systematik allerdings nur eine Staatsangehörigkeit übermittelt.

Eine rückwirkende Auswertung der nordrhein-westfälischen Daten für das Jahr 2024 ergab, dass nahezu jeder zehnte Tatverdächtige über mindestens eine weitere Staatsangehörigkeit verfügte. Unter den Tatverdächtigen mit deutscher Staatsangehörigkeit besaß etwa jeder Sechste noch eine weitere.

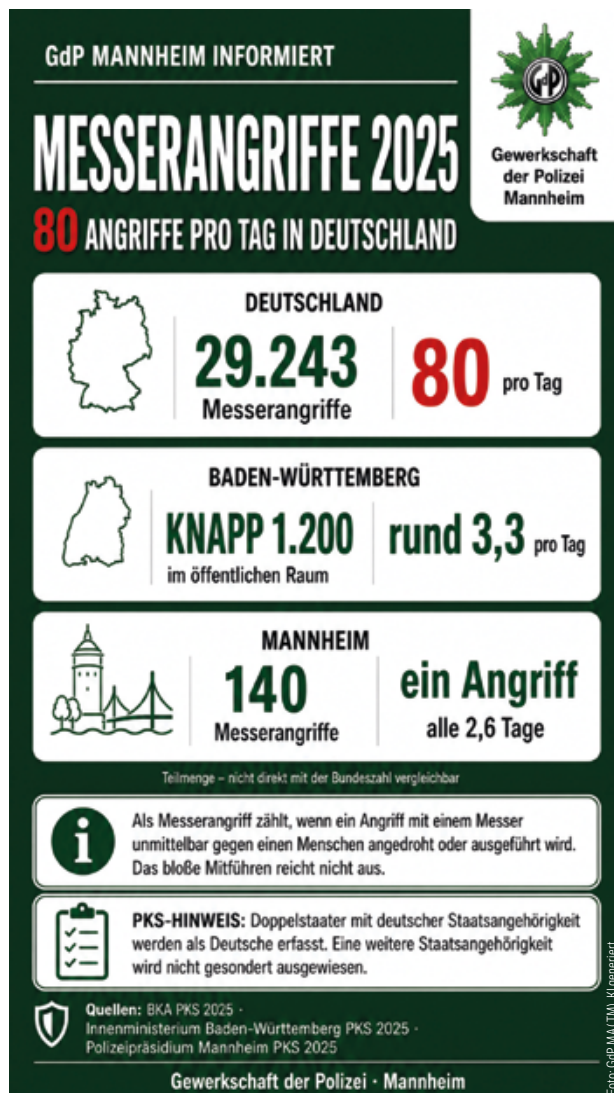
Diese Zahlen zeigen, dass Mehrfachstaatsangehörigkeiten statistisch keine unbedeutende Randerscheinung sind.

Baden-Württemberg sollte nachziehen

Baden-Württemberg sollte dem Beispiel Nordrhein-Westfalens folgen und Mehrfachstaatsangehörigkeiten ergänzend erfassen. Langfristig brauchen wir jedoch eine bundesweit einheitliche Regelung. Ein statistischer Flickenteppich zwischen den Ländern erschwert Vergleiche und schwächt die Aussagekraft der PKS. Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, Menschen mit mehreren Staatsangehörigkeiten unter Generalverdacht zu stellen oder Deutsche in unterschiedliche Kategorien einzuteilen. Staatsangehörigkeit allein erklärt keine Kriminalität. Für eine sachliche Bewertung müssen immer auch Alter, Geschlecht, soziale Situation, Aufenthaltsdauer und weitere Faktoren berücksichtigt werden.

Es geht um vollständige Informationen, nachvollziehbare Auswertungen und eine ehrliche Sicherheitsdebatte. „Bei rund 80 Messerangriffen pro Tag dürfen wir weder verharmlosen noch pauschalisieren. Wir brauchen eine konsequente Strafverfolgung und ein realistisches Lagebild. Wenn Doppelstaater ausschließlich als deutsche Tatverdächtige ausgewiesen werden, obwohl eine weitere Staatsangehörigkeit bekannt ist, kann dies die statistische Realität verzerren. Nordrhein-Westfalen zeigt, dass eine ergänzende Erfassung möglich ist. Baden-Württemberg und der Bund sollten diesem Beispiel folgen“, erklärt Thomas Mohr, GdP-Vorsitzender Mannheim.

Vollständige Daten schaffen Transparenz. Transparenz ermöglicht eine sachliche Diskussion. Und nur auf der Grundlage eines belastbaren Lagebildes können Polizei und Politik die richtigen Entscheidungen treffen. ■



29.243 Messerangriffe im Jahr 2025 entsprechen durchschnittlich rund 80 Angriffen pro Tag. Thomas Mohr fordert konsequente Strafverfolgung und eine vollständige Erfassung von Mehrfachstaatsangehörigkeiten in der PKS. Die bundesweite Zahl von 29.243 Messerangriffen im Jahr 2025 und der Anstieg um 0,8 Prozent stammen aus der offiziellen PKS 2025 des Bundeskriminalamts.



ZAHLEN, FAKTEN

Freiwillige Entlassungen bleiben auf niedrigem Niveau – Schmerzensgeldregelung bewährt sich

Redaktion (TM)

Die aktuellen Zahlen des Innenministeriums Baden-Württemberg zeichnen ein insgesamt stabiles Bild. Freiwillige Entlassungen aus dem Polizeivollzugsdienst bewegen sich weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Gleichzeitig bestätigt sich, dass die Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen für Polizeibeschäftigte ein wichtiges Instrument zum Schutz derjenigen ist, die im Dienst Opfer von Gewalt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei sind beide Entwicklungen unterschiedlich zu bewerten. Dass sich nur wenige Polizeibeschäftigte freiwillig für ein Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entscheiden, spricht grundsätzlich für die Attraktivität des Polizeiberufs in Baden-Württemberg. Gleichzeitig darf dies nicht dazu führen, bestehende Herausforderungen auszublenden. Die hohe Arbeitsbelastung, zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte, Personalmangel und der demografische Wandel bleiben Themen, die den Polizeiberuf nachhaltig prägen. Die GdP wird sich deshalb weiterhin für gute Arbeitsbedingungen, eine moderne Personalentwicklung und eine angemessene Besoldung einsetzen.

Das Innenministerium verzichtet weiterhin auf eine statistische Erfassung der Beweggründe für freiwillige Entlassungen. Rechtlich besteht hierfür keine Verpflichtung. Aus Sicht der GdP wäre es jedoch sinnvoll, freiwillige Austrittsgründe anonymi-

siert zu erfassen. Dadurch könnten mögliche Fehlentwicklungen frühzeitig erkannt und gezielte Maßnahmen zur Personalbindung entwickelt werden, ohne zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten auszuüben.

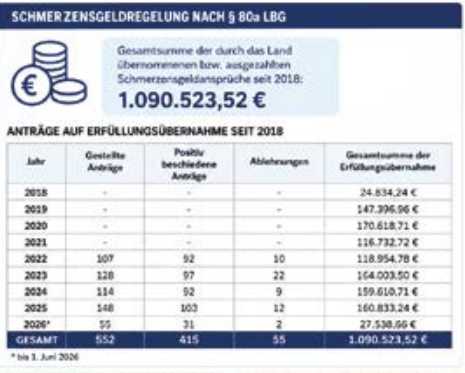
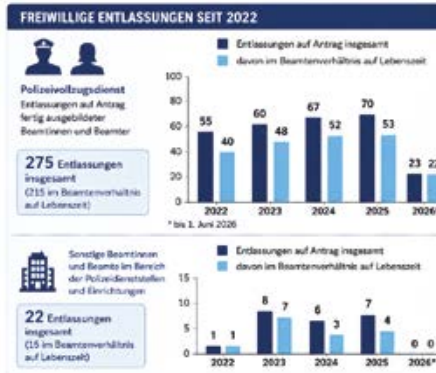
Positiv bewertet die GdP die Entwicklung bei der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen nach § 80a Landesbeamtengesetz. Die Regelung entlastet Polizeibeschäftigte, wenn titulierte Ansprüche gegenüber gewalttätigen Tätern nicht realisiert werden können. Sie ist ein wichtiges Signal der Wertschätzung und Fürsorge des Dienstherrn gegenüber denjenigen, die täg-

lich für die Sicherheit der Bevölkerung einstecken. Auch die Erweiterung um eine Härtefallregelung stärkt den Opferschutz und trägt dazu bei, besondere Einzelfälle angemessen zu berücksichtigen.

Die beigefügte Grafik fasst die wesentlichen Ergebnisse der Landtagsdrucksache übersichtlich zusammen. Sie zeigt sowohl die Entwicklung der freiwilligen Entlassungen als auch die kontinuierliche Inanspruchnahme der Schmerzensgeldregelung und verdeutlicht deren praktische Bedeutung für die Beschäftigten der Polizei Baden-Württemberg. ■

FREIWILLIGE ENTLASSUNGEN BLEIBEN AUF NIEDRIGEM NIVEAU. SCHMERZENSGELDREGELUNG BEWÄHRT SICH.

Zahlen und Fakten aus der Antwort des Innenministeriums auf eine Kleine Anfrage im Landtag



DP – Deutsche Polizei
Baden-Württemberg

Geschäftsstelle
Gewerkschaftshaus
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart
Telefon (0711) 252806-23
info@gdp-bw.de
www.gdp-bw.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Thomas Mohr (V.i.S.d.P.)
Öffentlichkeitsarbeit
Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
redaktion@gdp-bw.de
Telefon: (0176) 24924459

Redaktionsschluss
Zuschriften für das Landesjournal Baden-Württemberg können an redaktion@gdp-bw.de gesendet werden. Die Texte bitte unformatiert und Bilder separat im Anhang übersenden. Redaktionsschluss für die Ausgabe Oktober 2026 ist der 1. September 2026 und für die November-Ausgabe der 1. Oktober 2026.

Gruppenbild mit den Teilnehmern, Organisator Uli Decker und Seminarleiter Martin Zerrinius



SENIORENGRUPPE

Beim Frühjahrsseminar waren 24 Teilnehmende und zwei Partnerinnen dabei

Martin Zerrinius

Landesseniorenvorsitzender

Ausgebucht war wieder einmal das Seminar der Gewerkschaft der Polizei „Vorbereitung auf den Ruhestand“ im Mai 2026, für unsere Mitglieder, die kurz vor der Pension stehen oder bereits seit Kurzem schon im Ruhestand sind. Durchgeführt schon traditionell im Haus der Kirche in Bad Herrenalb. 24 Polizeivollzugsbeamte sowie zwei Partnerinnen waren engagiert dabei. Uli Decker bereitete routinemäßig professionell die Veranstaltung vor und stand als Manager die ganze Zeit zur Verfügung. Nach „Seminarplan“ oblag dem Landesseniorenvorsitzenden Martin Zerrinius die Aufgabe des Moderators und des

Referenten für die Themen „Beihilfe“, „Versorgung“ sowie „Aktivprogramme für Senioren“. Auch dieses Mal wurde das Seminar perfekt von Uli Decker, Mitglied im Geschäftsführenden Landesseniorenvorstand, vorbereitet und während der Veranstaltung gemanagt.

Theoretisches und Praktisches zum Themenbereich Gesunderhaltung im Alter standen auf dem Programm, vorgetragen von Yvonne Lucke. Die Vorteile einer Mitgliedschaft in der GdP auch im Ruhestand trug Wolfgang Schmid vom GLSV vor. Praktische Tipps für Aktivitäten im Ruhestand gab es vom Landesseniorenvorsitzenden Martin Zerrinius, der dabei für ehrenamtliches Engagement warb.

Schwerpunkte auf der Tagesordnung waren die Themen Versorgung und Beihil-

fe, ebenfalls von M. Zerrinius vorgetragen. Über die private Krankenkasse und sonstige Versicherungen referierte der Vertreter der SIGNAL IDUNA.

Gundram Lottmann berichtete von seinem Gespräch am Vortag mit Innenminister Manuel Hagel über die im Koalitionsvertrag für die Polizei vorgesehenen Veränderungen. Erbrecht und Fragen zu Vollmachten, Bankvollmachten, Vorsorgevollmacht, Generalvollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung waren bei Rechtsanwältin Isabel Datz-Faulmann aus Freiburg in guten Händen.

Wie immer konnten an den beiden Abenden in der Bar bei einem Glas Wein oder Bier Privates oder Dienstliches ausgetauscht werden. Das nächste Seminar findet vom 21. bis 23. September 2026 statt. ■

AUS AKTUELLEM ANLASS

Die Unschuldsvermutung darf bei Polizeibeamten nicht erneut faktisch außer Kraft gesetzt werden

Ein Kommentar von Thomas Mohr

GdP-Vorsitzender Mannheim

Die gegen einen Mannheimer Polizeibeamten erhobenen Vorwürfe sind schwerwiegend. Der Vorwurf betrifft einen Verbrechenstatbestand und muss vollständig, unabhängig und ohne Ansehen der Person aufgeklärt werden. Gleichzeitig gilt ein wesentlicher Grundsatz unseres Rechtsstaats: Eine Anklage ist kein Schuldspruch. Das Amtsgericht Mannheim hat bislang weder über die Zulassung (bei Redaktionschluss) der Anklage noch über die Eröffnung des Hauptverfahrens entschieden. Eine Hauptverhandlung hat nicht stattgefunden. Eine strafrechtliche Schuld wurde nicht festgestellt.

Der betroffene Kollege bestreitet die Vorwürfe vehement. Trotzdem wurde er in einem Social-Media-Beitrag in Uniform und mit vollständig erkennbarem Gesicht gezeigt. In den anschließenden Kommentaren wurde er be-



Foto: GdP/MA (TM)

reits als Täter bezeichnet, beleidigt und diffamiert. Eine solche öffentliche Vorverurteilung greift erheblich in seine Persönlichkeitsrechte ein. Sie kann für den Kollegen und sein persönliches Umfeld schwerwiegende Folgen haben. Ich habe den Beitrag deshalb bei den betreffenden Plattformen als rechtswidrig und diffamierend gemeldet. Ich habe die unverzügliche Prüfung, Löschung und Unterbindung der weiteren Verbreitung gefordert.

In dieser Situation wäre auch ein frühzeitiges und erkennbares Handeln der Dienststellenleitung wünschenswert gewesen. Die Dienststellenleitung hätte sich aus meiner Sicht klar gegen die identifizierende Darstellung, persönliche Diffamierungen und öffentliche Vorverurteilungen ihres Polizeibeschäftigten positionieren sollen.

Die Unschuldsvermutung gilt auch für Polizeibeamte. Die Schwere des Tatvorwurfs ändert daran nichts.

Es geht weder um eine Relativierung der Vorwürfe noch um eine Vorwegnahme der gerichtlichen Entscheidung. Es geht um rechtsstaatliche Grundsätze, den Schutz der Persönlichkeitsrechte und ein faires Verfahren.

Polizeibeschäftigte dürfen bei schwerwiegenden Anschuldigungen nicht schutzlos einer öffentlichen Kampagne ausgesetzt werden.

Wir lassen niemanden allein. Ich betreue den Kollegen persönlich und es wurde ihm im Rahmen unseres gewerkschaftlichen Rechtsschutzes eine erfahrene Strafverteidigerin an die Seite gestellt. Sie wird seine Rechte im weiteren Strafverfahren konsequent wahrnehmen.

Die Vorwürfe müssen lückenlos aufgeklärt werden. Über Schuld oder Unschuld entscheidet ausschließlich das zuständige Gericht auf Grundlage der Beweisaufnahme.

Bis dahin gilt die Unschuldsvermutung. Für jeden Menschen. Auch für Polizeibeamte. ■



Foto: GdP BW (TM), KI-generiert

GdP VOR ORT

Herzwaffeln der GdP beim Kindertag in Bruchsal

Uli Müller

Geschäftsführender Landesvorstand

Bruchsal, 30. Juli 2026 – trotz bis zu 38 Grad besuchten rund 10.000 Gäste den Kindertag in Bruchsal. Die GdP Baden-Württemberg war mit ihrem Herzwaffelstand vertreten. Neben frischen Waffeln freuten sich die Kinder über Mützen und Trillerpfeifen. Insgesamt wurden rund 800 Herzwaffeln gegen Spenden ausgegeben.

Der Erlös geht an die Bürgerstiftung Bruchsal zur Unterstützung der Gewaltprävention in Kindertagesstätten. Die Übergabe erfolgte durch Uli Müller an LtdPD Hiller.

Dank gilt Duci, Sibylle und ihrem Team für den engagierten Einsatz trotz Hitze. Die Aktion zeigte: Engagement verbindet und unterstützt wichtige soziale Projekte vor Ort. ■

GdP-BEZIRKSGRUPPE PTLS POL

Engagierter Einsatz für den Nachwuchs

Hans-Georg Gloiber

stellvertretender Vorsitzender

Die GdP-Bezirksgruppe PTLS Pol verabschiedet Anouk Beck. Sie hat ihr Amt in der Jugend- und Auszubildendenvertretung niedergelegt und das PTLS Pol verlassen.

Anouk Beck setzte sich engagiert für die Interessen der jungen Beschäftigten sowie der Auszubildenden ein. Mit ihrer verlässlichen Arbeit leistete sie einen wichtigen Beitrag zur Interessenvertretung innerhalb des PTLS Pol. Die Bezirksgruppe dankt ihr für ihr Engagement und die geleistete Arbeit. Für ihren weiteren beruflichen und persönlichen Weg wünschen wir ihr viel Erfolg und alles Gute. ■

Unschlagbare Vorteile als GdP-Mitglied

In deinem GdP-Mitgliedsbeitrag enthalten:

- Beitragsfreie Rahmenanwartschaft für die Dauer der Polizeibildung (in allen Bundesländern mit Heilfürsorge ab Ausbildungsbeginn sowie bei der Bundespolizei)
- Unfall-Vollzugsdienstabsicherung (in den Bundesländern mit Beihilfe ab Ausbildungsbeginn)
- Unfallschutz für Dienst- und Freizeitunfälle
- Dienstaft-/Arbeitspflichtversicherung inkl. Dienstfahrzeugregresshaftpflicht
- Dienst-/Arbeits-Rechtsschutz über GdP-Rechtsschutzordnung
- Sterbegeldbeihilfe

Deine Vorteilsbedingungen als GdP-Mitglied bei der SIGNAL IDUNA Gruppe und PVAG Polizeiversicherungs-AG:

- Für Polizeianwärter innerhalb der ersten 6 Monate ab Ausbildungsbeginn vereinfachte Antragstellung und keine Gesundheitsprüfung für ausgewählte Tarife in der Kranken- und Pflegeversicherung
- Echte Dienstunfähigkeits-/Polizeidienstunfähigkeitsabsicherung über GdP-Rahmenkollektivvertrag (auch für Spezialkräfte von Polizei und Zoll) mit einfacher Gesundheitserklärung innerhalb der ersten 6 Monate nach Abschluss einer Krankenvollversicherung
- Unfallabsicherung auch für Spezialeinsatzkräfte der Polizei und des Zolls
- Spezielle Leistungserweiterungen in der PVAG-Unfallversicherung für Einsatzkräfte
- Beitragsvorteil bis zu 25 % in der PVAG-Unfallversicherung
- Günstige Einstufung nach Schadenfreiheitsklasse ¼ (70 %) in der Kfz-Haftpflichtversicherung für Polizeianwärter
- Besonderer Beitragsnachlass in der PVAG-Sach-/Haftpflichtversicherung
- Spezielle Leistungserweiterungen in der PVAG-Sachversicherung

Profiberation in Deiner Nähe

Zielgruppenmanager OD
Jürgen RittelMies-van-der-Rohe-Str. 6
80807 München
089-55144110
0160-7233808

juergen.rittel@signal-iduna.de



Kontaktdaten scannen!

PVAG Polizeiversicherungs-AG
Das Gemeinschaftsunternehmen
von GdP und SIGNAL IDUNA Gruppe
www.pvag.de

PVAG
Die Polizeiversicherung

Gewerkschaft
der Polizei

DAS GEMEINSCHAFTSUNTERNEHMEN VON

SIGNAL IDUNA