

INTERVIEW MIT DER DEUTSCHEN PRESSE-AGENTUR (DPA)

Einsatz der Schusswaffe gegen Menschen in 2025 so hoch wie nie?

Redaktion DP/dpa Stuttgart (Nico Pointer)

Vorwort zum Interview

Die Polizei in Baden-Württemberg hat im Jahr 2025 so häufig wie seit vielen Jahren nicht mehr von der Schusswaffe gegen Menschen Gebrauch machen müssen. Nach Angaben des Innenministeriums kam es bis zum 8. Dezember 2025 zu insgesamt 15 Einsätzen, bei denen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ihre Dienstwaffe unmittelbar gegen Personen einsetzten. Acht Menschen kamen dabei ums Leben, sieben davon infolge der Schussverletzungen. In einem weiteren Fall bestand nach Angaben des Ministeriums kein kausaler Zusammenhang zwischen dem Schusswaffengebrauch und dem Tod der betroffenen Person, da diese sich zuvor selbst tödlich verletzt hatte. Drei weitere Personen wurden verletzt.

Trotz dieses Anstiegs betont das Innenministerium, dass der Einsatz der Schusswaffe weiterhin ausschließlich als Ultima Ratio erfolgt, also nur als letztes Mittel zur Abwehr einer gegenwärtigen Gefahr für Leib oder Leben. Die gesetzlichen Vorgaben würden strikt eingehalten. Zugleich verweist das Ministerium darauf, dass sich die Gesamtzahl der Schusswaffengebräuche gegen Personen seit vielen Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau bewege.

Ein Blick auf die Vorjahre zeigt dennoch einen deutlichen Anstieg. Zwischen 2016 und 2024 wurden jährlich zwischen null und drei Menschen durch Polizeischüsse getötet. Auch die Zahl der Schusswaffengebräuche bewegte sich in diesem Zeitraum mit zwei bis 13 Fällen auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Das Jahr 2025 markiert damit sowohl beim Schusswaffengebrauch insgesamt als auch bei tödlichen Einsätzen einen Höchststand.

Mehrere der Einsätze waren geprägt von akuten, lebensbedrohlichen Angriffslagen.



Foto: GdP-BW (M-generiert)

So erschossen Polizeibeamte im April einen Mann in Hilzingen im Kreis Konstanz, der mit einer Axt auf sie losgegangen war. Wenige Tage zuvor wurde in Schramberg im Kreis Rottweil ein 48 Jahre alter Mann erschossen, der eine Schusswaffe auf die Polizei richtete und diese trotz mehrfacher Aufforderung nicht ablegte. Im Juni kam es in Wangen im Landkreis Göppingen zu einem tödlichen Schusswaffengebrauch, nachdem ein 27 Jahre alter Mann die Beamten mit einem Messer angegriffen hatte. Bereits im Februar wurde in Eichstetten am Kaiserstuhl ein Mann erschossen, der zuvor seine Lebensgefährtin und das gemeinsame Kind geschlagen und mit einer Schrotflinte bedroht hatte.

Deutlich häufiger als gegen Menschen setzen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ihre Dienstwaffen allerdings gegen Tiere ein. Allein im vergangenen Jahr wurden rund 1.500 Schüsse abgegeben, um ge-

fährliche, kranke oder schwer verletzte Tiere zu töten.

Vor diesem Hintergrund hat die Deutsche Presse-Agentur (dpa Stuttgart/Nico Pointer) mit dem Sprecher der Gewerkschaft der Polizei Baden-Württemberg über Ursachen, Einsatzrealität und notwendige Konsequenzen gesprochen.

Interview mit Thomas Mohr, stellv. Landesvorsitzender

dpa: Herr Mohr, wie erklären Sie den starken Anstieg tödlicher Polizeischüsse in Baden-Württemberg im Jahr 2025. Handelt es sich um einen statistischen Ausreißer oder um Ausdruck einer veränderten Einsatzrealität?

Thomas Mohr: Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei spricht vieles für eine verän-



derte Einsatzrealität. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte werden zunehmend mit hochdynamischen und unmittelbar lebensbedrohlichen Lagen konfrontiert. In mehreren der bekannten Fälle kam es zu direkten Angriffen mit Messern, Äxten oder Schusswaffen. Gleichzeitig bewegen wir uns weiterhin in sehr niedrigen absoluten Fallzahlen. Schon wenige Einsätze können statistisch zu einem deutlichen Ausschlag führen. Dennoch wäre es falsch, diese Entwicklung allein als Zufall oder statistischen Ausreißer abzutun. Die zunehmende Gewaltbereitschaft und Unberechenbarkeit einzelner Täterlagen sind seit Jahren spürbar und prägen den polizeilichen Einsatzalltag.

dpa: Hat sich die Schwelle zum Schusswaffengebrauch aus Sicht der Beamtinnen und Beamten faktisch verändert?

Thomas Mohr: Nein. Die Schwelle zum Schusswaffengebrauch ist unverändert hoch. Rechtlich wie praktisch gilt weiterhin der Grundsatz der Ultima Ratio. Der Einsatz der Schusswaffe erfolgt ausschließlich bei einer gegenwärtigen Gefahr für Leib oder Leben.

Alle im Jahr 2025 und auch in den Jahren davor bekannt gewordenen Einsätze mit Schusswaffengebrauch wurden nach derzeitigem Kenntnisstand rechtmäßig geführt. Die Kolleginnen und Kollegen handeln nicht leichter oder schneller als früher. Sie werden jedoch häufiger in Situationen gebracht, in denen innerhalb von Sekunden über Leben und Tod entschieden werden muss.

dpa: Spielen psychische Ausnahmesituationen der Betroffenen eine zunehmende Rolle?

Thomas Mohr: Ja. Ein erheblicher Teil dieser Einsätze betrifft Menschen in schweren psychischen Ausnahmesituationen oder

mit manifesten psychischen Erkrankungen. Diese Personen sind häufig nicht mehr erreichbar für Kommunikation, reagieren nicht auf polizeiliche Anweisungen und handeln zum Teil hochaggressiv.

Für die Einsatzkräfte bedeutet das eine zusätzliche Eskalationsdynamik, in der klassische Deeskalationsstrategien oft nicht mehr greifen.

dpa: Ist die Polizei ausreichend ausgebildet und ausgestattet, um solche Lagen möglichst ohne tödliche Gewalt zu bewältigen?

Thomas Mohr: Die Ausbildung der Polizei in Baden-Württemberg ist insgesamt auf einem hohen Niveau. Aus Sicht der GdP besteht dennoch weiterer Verbesserungsbedarf. Das betrifft regelmäßige Fortbildungen, realitätsnahe Einsatztrainings sowie die personelle und materielle Ausstattung, etwa im Bereich Stich- und Schnittschutz im Hals- und Brustbereich.

Deeskalation setzt Zeit, Raum und ausreichend Personal voraus. Diese Voraussetzungen sind im Einsatzalltag nicht immer gegeben.

dpa: Könnten Taser oder andere Einsatzmittel in einzelnen Fällen eine Alternative zur Schusswaffe gewesen sein?

Thomas Mohr: Der Taser kann in bestimmten Lagen eine zusätzliche Option darstellen. Er ist jedoch kein Allheilmittel und kein Ersatz für die Schusswaffe. Deshalb muss er auch als Hilfsmittel der körperlichen Gewalt gesetzlich klar verankert sein. Bei Angriffen mit Schusswaffen, Messern oder bei unmittelbarer Lebensgefahr für Dritte oder Einsatzkräfte stößt auch dieses Einsatzmittel an klare Grenzen. In solchen Situationen bleibt die Schusswaffe das letzte Mittel, um einen Angriff zu stoppen. Entscheidend sind

zudem eine einheitliche Ausstattung, klare Einsatzkonzepte und intensive Schulungen.

dpa: Welche Konsequenzen oder Veränderungen ziehen Sie aus diesen Zahlen für die Zukunft?

Thomas Mohr: Die Zahlen zeigen deutlich, dass wir eine stärkere Prävention im Bereich psychischer Krisen benötigen. Dazu gehören eine bessere Vernetzung von Polizei, Gesundheitswesen und sozialen Diensten sowie eine konsequente Stärkung der Polizei insgesamt.

Zugleich muss klar benannt werden: Für jede Einsatzkraft gibt es ein Leben vor und ein Leben nach einem Schusswaffengebrauch. Auch rechtmäßige Einsätze hinterlassen tiefe psychische Spuren und begleiten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen oft ein Leben lang. Deshalb braucht es neben klaren rechtlichen Rahmenbedingungen auch eine verlässliche psychosoziale Nachsorge und eine ehrliche gesellschaftliche Debatte über die Realität polizeilicher Einsätze.

Die Verantwortung für diese Entwicklung liegt nicht bei den einzelnen Beamtinnen und Beamten, sondern nahezu ausschließlich bei der zunehmenden Bereitschaft, Gewalt gegen Einsatzkräfte der Polizei anzuwenden. ■



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 informatiert und Bilder separat im Anhang übersenden. Redaktionsschluss für die April-Ausgabe ist der 2. März 2026 und für die Mai-Ausgabe der 2. April 2026



LANDTAGSWAHL 2026 BADEN-WÜRTTEMBERG

Wahlprüfsteine

Im vergangenen Jahr hat die Gewerkschaft der Polizei die im Landtag vertretenen demokratischen Parteien mit ihren Wahlprüfsteinen zur anstehenden Landtagswahl in Baden-Württemberg am 8. März 2026 angeschrieben. Unsere Fragen wurden von der SPD und der FDP bereits in der DP-Ausgabe 02/2026 veröffentlicht. Hier nun die Antworten von CDU und Bündnis 90/Die Grünen.

1. Karriere und Aufstieg

Welche konkreten Maßnahmen planen Sie im Bereich Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten im Polizeivollzugsdienst? Wie bewerten Sie die aktuelle Besoldungsstruktur und sehen Sie Handlungsbedarf bei den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14?

CDU-BW: Die erfolgreiche Einstellungsoffensive wird fortgesetzt. Zur Verbesserung der Personalgewinnung wird der Quer- und Direkteinstieg erleichtert.

Bei der Personalentwicklung beim Polizeivollzugsdienst sollen in der kommenden Legislaturperiode neue Stellen in A 11, A 12 und A 13 geschaffen werden. Wir könnten uns auch eine Art Bewährungsaufstieg für erfahrene Führungskräfte im gehobenen Dienst nach A 14 höherer Dienst vorstellen, dies muss aber gemeinsam mit der Polizei und den Gewerkschaften besprochen und entschieden werden. Aus der Polizei hören wir jedoch viel Sympathie für diese Idee.

Grüne-BW: Für uns Grüne ist klar: Unsere Polizei leistet einen unverzichtbaren Beitrag für unsere Sicherheit und unser Zusammenleben. Wer Tag und Nacht für die Sicherheit im Land sorgt, verdient echte Wertschätzung – auch in der Besoldung.

Wir sprechen uns für eine bessere Durchschlüsselung bis zur Besoldungsgruppe A 13 aus, um so die Aufstiegsmöglichkeiten im gehobenen Dienst zu verbessern. Zudem sollen die Entwicklungsmöglichkeiten für den gehobenen Dienst der Innenverwal-

tung um den Verwendungsaufstieg in den höheren Dienst erweitert werden. Damit schaffen wir für fachlich hoch qualifizierte Polizeibeamt*innen eine langfristige Entwicklungsperspektive bis zur Besoldungsgruppe A 14.

Seit 2016 wurden mit der größten Einstellungsoffensive in der Geschichte der Polizei Baden-Württemberg über 13.000 junge Menschen für den Polizeiberuf gewonnen. Bis 2026 werden wir über 1.000 zusätzliche, fertig ausgebildete Polizist*innen haben. Wir stärken die Polizei dauerhaft und setzen die Einstellungsoffensive in den kommenden Jahren fort.

Die Arbeit im Untersuchungsausschuss „Inspekteur der Polizei & Beförderungspraxis“ hat zudem gezeigt, dass wir mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei Beurteilungen und Beförderungen brauchen. Wir werden uns mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die Handlungsempfehlungen der Stabsstelle für eine moderne Führungs- und Wertekultur und die Handlungsempfehlungen des Untersuchungsausschusses konsequent umgesetzt werden.

2. Dienstpostenstruktur

Wie beurteilen Sie die derzeitige Dienstpostenstruktur in der Polizei? Welche Veränderungen planen Sie, um Laufbahnwechsel zu ermöglichen und den flexiblen Personaleinsatz zu gestalten?

CDU-BW: Wir müssen dafür sorgen, dass auch wieder vermehrt Aufstiegsmöglich-

keiten – auch durch ein Studium – für Kolleginnen und Kollegen im mittleren Dienst geschaffen werden.

Grüne-BW: Wir wollen die Einführung der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei in Baden-Württemberg endlich abschließen. Aufstieg und Verantwortung sollen sich an Leistung, Erfahrung und Kompetenz orientieren – nicht an formalen Zugangsvoraussetzungen. Mit einer zweigeteilten Laufbahn schaffen wir moderne, durchlässige Strukturen, stärken Motivation und Bindung innerhalb der Polizei und machen den Beruf attraktiver. Anknüpfend an das erfolgreiche 4-Säulen-Modell wollen wir insbesondere weitere Perspektiven für Oberkommissar*innen und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen.

3. Mindestverweildauern

Wie stehen Sie zur Regelung von Mindestverweildauern an bestimmten Dienststellen? Welche Rolle spielt für Sie dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

CDU-BW: Die CDU Baden-Württemberg sieht eine Mindestverweildauer bei der Landespolizei positiv. Übrigens erst einmal im Beruf an sich. Hintergrund ist hierbei die komplexe und auch teure Ausbildung der Einsatzkräfte. Dies wurde früher durch sogenannte Anwärterzuschläge geregelt, die man bei einer Kündigung zurückzahlen musste. Es ist schwierig zu vermitteln, dass man jungen Menschen die Ausbildung und ein Studium mit einem Gehalt finanziert und im schlechtesten Fall mit leeren Händen dasteht, was auch die Personalplanungen der Dienststellen erschwert.

Nichtsdestotrotz muss auch weiterhin über flexiblere Ausnahmeregelungen nachgedacht werden, gerade um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Individuelle Lebensumstände müssen hier berücksichtigt werden. Auch muss es gelingen, die Spanne der Mindestverweildauer in den einzelnen Polizeipräsidien zu reduzieren, um transparente Rahmenbedingungen im ganzen Land zu ermöglichen.

Grüne-BW: Ein gute Führungskultur braucht Vertrauen und Vertrauen entsteht durch Kontinuität. Deshalb setzen wir uns



dafür ein, die Führungskontinuität in der Polizei und in der Innenverwaltung zu stärken und gerade in den Eingangsstufen eine höhere Mindestverweildauer zu erreichen.

Unser Ziel ist, dass die Polizei die Vielfalt unseres Landes widerspiegelt – insbesondere auch in den Führungspositionen. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle, vor allem mit Blick auf die gezielte Förderung von Frauen.

4. Lageorientierter Dienst (LOD)

Welche Position vertreten Sie zur Vergütung des lageorientierten Dienstes? Sehen Sie Anpassungsbedarf bei der aktuellen Regelung?

CDU-BW: Die Zulage für den lageorientierten Dienst werden wir erhöhen, dies ist Bestandteil unseres Regierungsprogramms für die kommende Landtagswahl, der Agenda der Zuversicht.

Grüne-BW: Wir wollen analog zur Bundeszulage die Polizeizulage in Baden-Württemberg auf mindestens 228 € monatlich bei voller Ruhegehaltsfähigkeit anheben. In einem zweiten Schritt wollen wir die Zulage für den lageorientierten Dienst in den Blick nehmen.

5. Finanzausstattung der Polizeipräsidien

Wie bewerten Sie die derzeitige finanzielle Ausstattung der Polizeipräsidien im Land? Welche konkreten Schritte planen Sie im Bereich Ausrüstung und Sachmittel?

CDU-BW: In den vergangenen Monaten wurden schon folgende Schritte erfolgreich beschlossen und zügig vom CDU-geführten Innenministerium umgesetzt:

Mit ca. 500 Millionen Euro unterstützt das Land Baden-Württemberg die weitere Ausstattung und Modernisierung der Polizei im Land. Mit diesen Mitteln sollen vor allem auch die Schutz- und Einsatzausstattung der Polizistinnen und Polizisten ausgetauscht, erneuert und erweitert werden. Die Betriebshaushalte waren in den letzten Jahren immer auf Kante genäht und wurden mit dem letzten Haushalt mit zusätz-

lich 67,5 Millionen Euro ausgestattet und sind jetzt endlich auskömmlich.

Vor einem Jahr wurde SAT BW (Staatschutz- und Antiterrorzentrum BW) gegründet, das mit 20 Millionen Euro ausgestattet wurde.

Erst im Dezember wurden durch den Nachtragshaushalt 4 Millionen Euro für die Weiterentwicklung der Drohnenabwehr und zur Neubeschaffung von Drohnen genutzt, insbesondere zum Aufbau eines Flottenmanagements sowie der Beschaffung von Polizeidrohnen und Drohnenabwehrtechnik.

Auch in Baumaßnahmen investieren wir viel Geld, unter anderem für den Neubau des LKA BW. Beim Thema Bauen sind wir jedoch mit der Geschwindigkeit der Planungen mehr als unzufrieden. Um hier die Bedingungen zu verbessern, setzen wir uns für ein zentrales Referat für Polizeiliegenschaften bei Vermögen und Bau im Finanzministerium ein, damit hier die entsprechenden Sanierungen deutlich schneller vorangehen.

Ziel ist es, auch in Zukunft dieses hohe Sicherheitsniveau mit einer zeitgemäßen Ausstattung zu garantieren.

Grüne-BW: Wir Grünen setzen uns dafür ein, dass unsere Polizei gut ausgebildet, modern ausgestattet und personell stark aufgestellt ist.

Um unsere Polizist*innen bestmöglich auszustatten, wollen wir den bestehenden Ausrüstungsstandard konsequent weiterentwickeln und stärker an die realen Anforderungen des Einsatzalltags ausrichten. Dazu gehört, die persönliche Schutzausrüstung sinnvoll zu ergänzen, etwa durch schnittschuttfeste Handschuhe, individuell verfügbare Erste-Hilfe-Ausstattung, Hüftentlastungsgürtel oder Beinholster. Wir setzen uns dafür ein, dass die dafür notwendigen finanziellen Mittel bei den Dienststellen ankommen.

6. Arbeitszeit

Welche Vorstellungen haben Sie zur Arbeitszeitregelung im Polizeivollzugsdienst? Wie gehen Sie mit den besonderen Belastungen im Wechselschichtdienst um?

CDU-BW: Wir wollen die Wochenarbeitszeit senken und hätten dies auch schon in die-

ser Legislatur gerne umgesetzt. Die 40-Stunden-Woche ist das Ziel, und wir halten dies auch für gut. Sollten wir dabei an rechtliche, finanzielle oder organisatorische Grenzen stoßen, dann müssen wir zuerst bei den operativen Kräften ansetzen. Denn dort ist der Handlungsbedarf am größten.

Grüne-BW: Wir wollen die Finanzierungsgrundlage für Einsatz- und Ermittlungsassistenzen für die Schutz- und Kriminalpolizei schaffen. Darüber hinaus wollen wir Polizist*innen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem modernen Gesundheitsmanagement entlasten. Durch die Einführung eines Rotationssystems für sogenannte „Brennpunktreviere“ wollen wir Polizeibeamt*innen gezielt vor Überlastung schützen.

7. Arbeitszeiterfassung und -ausgleich

Wie stehen Sie zu Modellen der Arbeitszeiterfassung und des Ausgleichs von Überstunden, Mehrarbeit und nicht genommenem Urlaub?

CDU-BW: Dies möchten wir noch in der aktuellen Legislatur umsetzen

Grüne-BW: Ein handlungs- und leistungsfähiger Staat braucht einen starken öffentlichen Dienst und eine starke Polizei. Mit der Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos wollen wir die Möglichkeit schaffen, Überstunden und Mehrarbeit anzuspargen und in späteren Lebensphasen in Freizeit umzuwandeln. Das sorgt für mehr Flexibilität, mehr Selbstbestimmung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

8. Tarifbeschäftigte in der Polizei

Welche Maßnahmen planen Sie zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Tarifbereich? Wie beurteilen Sie die Praxis befristeter Arbeitsverträge?

CDU-BW: Die CDU Baden-Württemberg setzt sich generell für einen attraktiven öffentlichen Dienst ein, befristete Arbeitsverträge sind hierbei auf ein Minimum zu reduzieren. Auch Stellenaufwertungen und Anhebungen darf es nicht nur für Beam-



Foto: GdP-BW (TM)



te geben, wir wollen und werden die Tarifbeschäftigten mitnehmen.

Grüne-BW: Die Beschäftigten im Tarifbereich sind ein unverzichtbarer Teil der Innenverwaltung und der Polizei. Wir setzen uns dafür ein, dass die Leistung der Tarifbeschäftigten die Anerkennung erfährt, die sie verdient. Dazu gehört, die Eingruppierung in der jeweiligen Entgeltgruppe regelmäßig zu überprüfen und bei veränderten oder zusätzlichen Aufgaben zeitnah anzupassen. Zudem wollen wir die Spielräume des TV-L bei Zulagen prüfen und konsequent nutzen. Wir setzen uns außerdem dafür ein, die Möglichkeiten der Verbeamtung nach dem Vorbild anderer Bundesländer besser auszuschöpfen und das Höchstalter hierfür anzuheben.

9. Einsatzmittel und Ausstattung

Wie positionieren Sie sich zum Thema Distanz-Elektroimpulsgeräte (DEIG) für Polizeieinsatzkräfte? Welche Einsatzmittel zur Eigensicherung und Deeskalation halten Sie für geeignet?

CDU-BW: Taser können als weiteres Einsatzmittel des abgestuften Vorgehens unserer Polizistinnen und Polizisten in der täglichen Arbeit unterstützen und insbesondere den Selbstschutz der Polizistinnen und Polizisten verbessern. Auch angesichts der gestiegenen Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ist dies ein wichtiges Zeichen. Polizeieinsatzkräfte sollen deshalb mit sogenannten Distanz-Elektroimpulsgeräten ausgestattet werden. Wir werden die Evaluationsergebnisse dabei berücksichtigen.

Grüne-BW: Der Einsatz von Distanz-Elektroimpulsgeräten (DEIG) birgt erhebliche Risiken. Daher halten wir es für richtig, dass aktuell ein Pilotprojekt für den Einsatz von DEIGs im Streifendienst durchgeführt wird. Dadurch können die Chancen und Risiken des DEIG-Einsatzes sowie die Implementierung dieses Einsatzmittels in das einsatztaktische Vorgehen der Polizei fundiert bewertet werden. Für uns sind dabei auch Aspekte der Aus- und Fortbildung sowie des Einsatztrainings von besonderem Interesse.

Redaktion (TM)

INTERVIEW

Wir fragen Diana Arnold

Redaktion (TM)

Mit Diana Arnold tritt für den Wahlkreis Tübingen bei der Landtagswahl 2026 in Baden-Württemberg erstmals eine Funktionsträgerin aus dem geschäftsführenden Landesvorstand der Gewerkschaft der Polizei Baden-Württemberg für den Landtag an. Sie ist Polizistin und Mutter von drei Kindern. Ortsvorsteherin von Oberndorf, Stadträtin in Rotenburg, Kreisrätin im Landkreis Tübingen und Landesvizevorsitzende der Gewerkschaft der Polizei in Baden-Württemberg.

Als langjährige Interessenvertreterin der Polizeibeschäftigten kennt sie die strukturellen Probleme, Belastungen und Erwartungen aus dem Berufsalltag aus erster Hand. Gleichzeitig kandidiert sie nun für die CDU, deren Antworten auf die Wahlprüfsteine (Seite zuvor) der GdP aus gewerkschaftlicher Sicht in mehreren Punkten kritisch, unkonkret oder zumindest erklärungsbedürftig sind.

Vor diesem Hintergrund konfrontieren wir die CDU-Kandidatin Diana Arnold im folgenden Interview gezielt mit den Positionen ihrer Partei und fragen, wie sie diese politisch einordnet und ob sie bereit ist, sich innerhalb der CDU für spürbare Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Interviewfragen an Diana Arnold, CDU-Landtagskandidatin:

Frage 1: Karriere und Aufstieg

Die CDU kündigt neue Stellen in A 11 bis A 13 und einen Bewährungsaufstieg nach A 14 an, nennt aber keine Zeitpläne. Wie willst du erreichen, dass daraus verbindliche Regelungen werden?

Diana Arnold: Diese Forderung muss im Koalitionsvertrag festgelegt werden. Dafür werde ich kämpfen. Das ist die erste Hürde, die genommen werden muss. 2021 durfte ich bei den Verhandlungen des Koalitionsvertrages bereits dabei sein und kenne die Abläufe sehr genau. Ich werde mich dafür einsetzen, dass diese Stellen verbindlich hinterlegt werden. Im zweiten Schritt gilt es dann im Landtag, die Mehrheit dafür zu

bekommen. Diese Umsetzung erfolgt dann über die Abgeordnete – hier sehe ich mich dann. Das ist dann politische Arbeit.

Hältst du einen geregelten Aufstieg nach A 14 für erfahrene Kräfte im gehobenen Dienst für richtig?

Diana Arnold: Ja, und ich sage das ganz bewusst nicht als Politikerin, sondern als Kollegin aus der Polizei und als Gewerkschafterin: Wir haben hier ganz klar Luft nach oben. Viele hoch qualifizierte Kolleginnen und Kollegen steigen aus familiären Gründen nicht in den höheren Dienst auf, obwohl sie die Erfahrung, die Kompetenz und die Führungsstärke dafür längst hätten. Die Gründe sind sehr unterschiedlich, aber hier geht Potenzial verloren.

Ein geregelter und verlässlicher Aufstieg nach A 14 würde genau diese Kolleginnen und Kollegen stärken. Das wäre ein wichtiger Schritt für bessere Karriereperspektiven, mehr Motivation und mehr Attraktivität im Beruf. Wir sind hier auf dem richtigen Weg – aber wir müssen konsequenter werden und den Aufstieg endlich planbar und erreichbar machen. Ich werde mich dafür einsetzen, dass wir diesen Weg weitergehen und nicht wieder stehen bleiben.

Frage 2: Aufstieg aus dem mittleren Dienst

Die CDU spricht von mehr Aufstiegsmöglichkeiten durch Studium. Was bedeutet das konkret in Zahlen und Zeitachsen?

Diana Arnold: Auch hier, gilt es: Das muss in den Koalitionsvertrag rein und dann muss es in den nächsten fünf Jahren umgesetzt werden. Ziel ist es, die Zahlen anzuheben, mit einer verbindlichen Quote. Wo die CDU aktuell keine Zahlen nennt, werde ich für Klarheit sorgen.

Wie verhinderst du, dass es bei Absichtserklärungen bleibt?

Diana Arnold: Mit Beharrlichkeit, so wie ihr mich kennt. Deshalb braucht es Abgeordnete, die von der Basis kommen und die sich mit Sachverstand für die Belange der Sicherheit im Landtag einsetzen.



Frage 3: Mindestverweildauern

Die CDU befürwortet Mindestverweildauern. Viele Kolleginnen und Kollegen sehen darin Belastungen für ihre Lebensplanung. Setzt du dich für verbindliche und landesweit einheitliche Ausnahmen ein?

Diana Arnold: Ich halte Mindestverweildauern nach der Ausbildung grundsätzlich für zulässig. Dafür stehe ich. In der Praxis besteht jedoch klarer Regelungsbedarf. Häufig geht es um Verweildauern von fünf Jahren oder mehr. Betroffen ist vor allem der Wunsch nach heimatnaher Verwendung am Lebensmittelpunkt. Viele Kolleginnen und Kollegen wollen Familie und Beruf vereinbaren. Lange Bindungen an einzelne Präsidien erschweren das erheblich, weil sich viele dort nie beworben haben. Die Lage ist landesweit uneinheitlich. Einige Präsidien kennen keine Mindestverweildauer. Andere verlangen fünf Jahre oder mehr. Das führt zu Ungleichbehandlung und fehlender Planungssicherheit. Ich setze mich für landesweit einheitliche und verbindliche Ausnahmeregelungen ein. Familiäre Gründe und persönliche Lebenslagen müssen ausdrücklich berücksichtigt werden. Heimatnahe Verwendung darf kein Einzelfall sein. Sie muss fair, transparent und verlässlich geregelt werden.

Frage 4: Lageorientierter Dienst

Die CDU will den Lageorientierten Dienst LOD (eine Erschwerniszulage für z. B. Nachtdienst) für Zulage erhöhen, nennt aber keine Beträge. Für welche konkrete Zielgröße wirst du dich einsetzen? Reicht die bisherige Linie der CDU aus?

Diana Arnold: Ich halte es grundsätzlich für schwierig, konkrete Beträge zu nennen, weil wir im Parlament immer von Mehrheiten abhängig sind. Für mich ist jedoch klar: mindestens 5 Euro müssen es für Nachtdienst und Wochenende sein. Andere Bundesländer haben ihre Zulagen über Jahre hinweg schrittweise erhöht – diese Entwicklung haben wir in Baden-Württemberg verpasst. Was ich immer wieder kritisiert habe. Deshalb setze ich

mich dafür ein, dass wir diesen Rückstand aufholen. Mein Mindestziel sind 5 Euro und ich werde darüber hinaus auch für 6 Euro im Nachtdienst kämpfen. Denn die Belastung im lageorientierten Dienst verdient eine klare und spürbare Anerkennung.

Frage 5: Finanzausstattung der Präsidien

Die CDU hält die Betriebshaushalte für auskömmlich. Teilst du diese Einschätzung? Wo siehst du weitere Defizite bei Ausstattung, IT, Fahrzeugen oder Bauunterhaltung?

Diana Arnold: Ich teile die Einschätzung nicht, dass die Betriebshaushalte wirklich auskömmlich sind. Ich kämpfe seit Jahren mit Vermögen und Bau um dringend notwendige Renovierungen, Sanierungen und Modernisierungen. Deshalb freue ich mich besonders, dass wir meinen Vorschlag nun im Wahlprogramm aufnehmen konnten: ein eigenes Liegenschaftsreferat direkt für die Polizei. Wir brauchen einen kontinuierlichen Investitionsfluss in unsere Gebäude, eine klare und solide Finanzierung und wieder mehr Entscheidungsspielraum direkt bei den Präsidien. Hier wird die Polizeiarbeit vor Ort gemacht. Ich bin davon überzeugt, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort besser wissen, welche Fahrzeuge für sie wichtig sind, wo es regnet, wo der Schimmel im Büro wohnt und welche IT-Ausstattung benötigt wird. Es fehlt doch fast überall an Laptops für den Einsatzbeamten, um mal nur ein Beispiel zu nennen. Dafür setze ich mich ein – weil es hier den Blick der Basis und das Wissen der Betroffenen braucht.

Frage 6: Arbeitszeit

Die CDU nennt die 40-Stunden-Woche als Ziel. Was ist dein realistischer Stufenplan? Wie stellst du sicher, dass keine Bereiche dauerhaft zurückgestellt werden?

Diana Arnold: Ich werde mich für einen realistischen und klar strukturierten Stufenplan einsetzen. Der Einstieg muss bei den operativen Kräften erfolgen, gefolgt von ei-

ner jährlichen Reduzierung der Arbeitszeit, bis schließlich alle Bereiche dauerhaft entlastet werden. Voraussetzung dafür ist eine kontinuierliche personelle Stärkung aller Organisationseinheiten, die Fortführung der Einstellungsoffensive und eine zusätzliche Aufstockung der Tarifstellen. Nur so entsteht eine spürbare Entlastung, und nur so kann dieses ambitionierte Ziel tatsächlich umgesetzt werden.

Für mich ist ebenfalls klar: Es darf kein einziges Jahr einen Einstellungsstopp geben. Das wäre Gift für die Personalentwicklung und für jede realistische Arbeitszeitentlastung. Die Fehler wurden in der Vergangenheit begangen, ich kann nur für die Zukunft sprechen.

Frage 7: Arbeitszeiterfassung

Die CDU will Arbeitszeiterfassung einführen. ZZW und Lebensarbeitszeitkonto existieren bereits. Was meint die CDU konkret? Geht es um Vollerfassung mit Ausgleich oder um die Weiterentwicklung bestehender Systeme?

Diana Arnold: Die Realität ist: Mehrarbeit muss innerhalb von drei Jahren abgebaut werden. Genau deshalb konnte ein echtes Lebensarbeitszeitkonto bisher nicht kommen – es fehlt an Planbarkeit und vor allem an Personal. Solange nicht gesichert ist, dass Kolleginnen und Kollegen ihre angesparte Zeit am Ende ihrer Dienstzeit auch wirklich nutzen können, bleibt ein vollwertiges Modell unrealistisch. Ein weiterer Punkt wird oft übersehen: Wir haben eine hohe Teilzeitquote – völlig berechtigt, denn viele Kolleginnen und Kollegen tragen familiäre Verantwortung, pflegen Angehörige oder arbeiten aus gesundheitlichen Gründen reduziert. Dazu kommen Elternzeiten und Auslandsabordnungen. Auf dem Papier sind Stellen damit zwar besetzt, aber sie entsprechen nicht automatisch einem Vollzeitäquivalent. Genau diese Lücke spüren wir im täglichen Dienst. Um hier besser zu werden, müssen wir das bestehende System Schritt für Schritt weiterentwickeln, bis es verlässlich funktioniert und den Beschäftigten wirklich nützt. Das gelingt nur, wenn wir unsere Personalstärke stabilisieren. Bayern zeigt, wie es funktionieren kann: Dort wird bewusst über Plan eingestellt – im Wissen, dass rund ein Viertel der Anwärterin-



nen und Anwärter den Beruf nicht antritt oder die Ausbildung nicht abschließt. So werden die Stellen real besetzt, nicht nur rechnerisch. Wenn wir diesen Weg ebenfalls gehen, schaffen wir die Grundlage für ein echtes Lebensarbeitszeitkonto. Und mein Ziel ist klar: Wer in jungen Jahren viele Stunden angesammelt hat, soll sie später flexibel nutzen können – vor der Pension, in familiär angespannten Zeiten, bei der Pflege von Angehörigen oder wenn Kinder klein sind. Das wäre fair, praktikabel und ein echter Schritt hin zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Genau das steigert die Attraktivität unseres Berufs nachhaltig.

Frage 8: Tarifbeschäftigte

Die CDU will Befristungen reduzieren. Konkrete Zusagen fehlen. Welche Maßnahmen willst du durchsetzen? Unterstützt du eine verbindliche Entfristungsstrategie und regelmäßige Stellenhebungen?

Diana Arnold: Ganz klar: Ja, ich unterstütze eine verbindliche Entfristungsstrategie. Wir müssen Tarifbeschäftigte grundsätzlich ohne Befristung einstellen – und die noch bestehenden Befristungen Schritt für Schritt auflösen. Befristete Verträge passen nicht zu einem Berufsfeld, das dauerhaft Stabilität, Erfahrung und Verlässlichkeit braucht.

Genauso wichtig ist eine regelmäßige, nachvollziehbare Stellenhebung, die sich an den tatsächlichen Aufgaben und Belastungen orientiert. Dafür brauchen wir Planung mit Voraussicht. Ich habe oft den Eindruck, dass manche Entwicklungen „wie überraschend“ kommen, obwohl sie seit Jahren absehbar sind. Wenn wir endlich aufhören, nur in Legislaturperioden zu denken, können wir die bestehenden Defizite abbauen – und den Tarifbeschäftigten die Perspektive geben, die sie verdienen. Kurz: Entfristen, Stellen anheben, langfristig planen. Alles andere ist Flickwerk.

Frage 9: Einsatzmittel und Ausstattung

Die CDU befürwortet den Taser. Stehst du für eine flächendeckende Einführung im Streifendienst? Wann ist mit einer vollständigen Ausstattung zu rechnen?

Diana Arnold: Ich stehe eindeutig für eine flächendeckende Einführung des Tasers im Streifendienst, sobald die laufenden Tests abgeschlossen sind und feststeht, welches Modell im täglichen Einsatz zuverlässig funktioniert. Diese Testphase ist wichtig, damit wir am Ende das richtige Gerät beschaffen und nicht an der Praxis vorbeiplanen. Ich sage das ganz bewusst auch aus meiner eigenen beruflichen Erfahrung heraus: Ich war selbst mehrfach in Einsatzlagen, in denen ein Taser gefehlt hat. Situationen, in denen Pfefferspray nicht ausreicht und die Schusswaffe keine verantwortbare Option ist. Genau hier schließt der Taser eine sicherheitsrelevante Lücke – für uns Kolleginnen und Kollegen und auch für die betroffene Person.

Hinzu kommt: Durch meine Arbeit in der GdP stehe ich im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bundesländern, die den Taser schon länger im Streifendienst einsetzen. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv. Die Geräte werden sicher beherrscht, und viele kritische Einsatzlagen konnten damit entschärft werden, ohne dass härtere Mittel nötig wurden. Unsere eigenen Spezialeinheiten arbeiten ebenfalls seit vielen Jahren sehr sicher mit dem Taser. Die Erfahrung zeigt deutlich: Dieses Einsatzmittel schützt Leben und bietet uns eine wichtige weitere Option.

Für mich ist deshalb klar: Sobald feststeht, welches Modell sich im Test bewährt hat, müssen wir ohne Verzögerung in die flächendeckende Ausstattung gehen. Das bin ich meinen Kolleginnen und Kollegen schuldig – und das sage ich als Polizistin, nicht als Politikerin.

Abschlussfrage Persönliche Positionierung

Mehrere CDU-Antworten auf die Wahlprüfsteine bleiben unkonkret. Wo unterscheidest du dich inhaltlich von der CDU-Linie? Wie bringst du die Interessen der Polizeibeschäftigten konkret in eine CDU-Landtagsfraktion ein?

Diana Arnold: Es stimmt: Einige Antworten der CDU auf die Wahlprüfsteine bleiben zu unkonkret. Genau hier unterscheide ich mich inhaltlich. Ich komme nicht aus der

Theorie, sondern aus der Praxis. Ich spreche als Polizistin, Kollegin und Gewerkschafterin – und ich weiß, wo es im Alltag wirklich hakt. Ich mache keine Aussagen „unter Vorbehalt“, sondern benenne klar, welche Bereiche für die Polizei entscheidend sind: verbindliche Aufstiegsmöglichkeiten, echte Entlastung bei der Arbeitszeit, eine bessere Ausstattung mit klaren Entscheidungswegen, eine stärkere Tarifpolitik und deutlich mehr Verlässlichkeit bei Befristungen. Auch die Personalentwicklung braucht eine Modernisierung, die uns langfristig stabilisiert. Für mich ist auch klar: Genau deshalb ist es falsch, einfach Zahlen oder Versprechen in den Raum zu stellen, wenn am Ende die Mehrheiten fehlen, um sie umzusetzen. Es geht nicht um große Ankündigungen, sondern um konsequentes Dranbleiben, Nachhalten und Kämpfen, bis Verbesserungen wirklich erreicht sind. Und dafür braucht es politische Stärke. In einer CDU-Landtagsfraktion wäre ich die direkte Stimme derjenigen, die den Job draußen machen. Ich bringe Einsatzerfahrung, jahrelange Gewerkschaftsarbeit und die täglichen Rückmeldungen aus der Fläche ein – und genau dieser Blick fehlt oft in politischen Diskussionen. Ich spreche Probleme nicht nur an, sondern bleibe dran, bis Lösungen umgesetzt sind. Darum sage ich offen: Um all das zu erreichen, brauchen wir am Wahltag eine starke Mehrheit für die CDU. Nur mit klaren Mehrheitsverhältnissen können wir diese Projekte verbindlich im Koalitionsvertrag verankern und im Landtag tatsächlich durchsetzen. Ich will dafür kämpfen – für spürbare Verbesserungen und für eine Polizei, die die Anerkennung bekommt, die sie verdient.

Liebe Diana,

vielen Dank für das Interview. Du kommst aus den Reihen der Polizei und bist jahrelang eine Fachfrau der Gewerkschaft der Polizei, wenn es um Verbesserungen bei der Polizei des Landes geht.

Darauf sind wir stolz.
Wir stehen hinter dir.
Wir drücken dir alle Daumen.
Wir wünschen dir viel Erfolg.

**Deine Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Landesbezirk Baden-Württemberg**



BUCHVORSTELLUNG

Dein Land braucht Dich

Redaktion (TM)

Foto: Jonas Witzgall



Unser ehemaliger Landesjugendvorsitzender der GdP, Jonas Witzgall, legt mit dem Buch „Dein Land braucht Dich“ eine klare Standortbestimmung vor. Verantwortung ist kein Gefühl. Verantwortung ist eine Entscheidung. Das Buch richtet sich an Menschen im öffentlichen Dienst, im Ehrenamt und in Führungsfunktionen. Es beschreibt Verantwortung dort, wo Kontrolle fehlt und Haltung zählt. Der Autor schildert persönliche Erfahrungen aus Dienst und Engagement. Er zeigt Spannungsfelder. Pflichtgefühl und Zweifel. Loyalität und Überforderung. Nähe und Distanz. Er benennt Situationen, in denen Wegsehen einfacher wäre. Er beschreibt Entscheidungen, die im Stillen fallen. Ohne Heroisierung. Mit Klarheit.

Das Buch liefert keine Anklage. Es ordnet. Grenzen setzen ohne Gleichgültigkeit. Standhalten ohne Härte. Handeln ohne moralischen Druck. Die Stärke liegt in der Glaubwürdigkeit. Wer Verantwortung trägt oder übernehmen will, findet Orientierung. Das Buch gibt Sprache für innere Konflikte. Es macht Mut, Verantwortung nicht zu delegieren.

Jonas Witzgall:
Dein Land braucht dich:
ISBN-13: 9783695758975



Vorbereitung auf den Ruhestand - Seminar der GdP-Seniorengruppe in Bad Herrenalb -

Die GdP wird auch 2026 wieder zwei traditionell sehr beliebte Seminare „Vorbereitung auf den Ruhestand“ durchführen.

Diese Seminare werden wie in der Vergangenheit im kirchlichen Tagungszentrum in Bad Herrenalb stattfinden.

Das erste Seminar ist wie folgt terminiert:

18. bis 20. Mai 2026
in der Evangelischen Akademie Baden
Dobler Str. 51, 76332 Bad Herrenalb, Telefon: 07083-928-0.

Eingeladen sind wie immer alle Kolleginnen und Kollegen, die vor dem Eintritt in den Ruhestand stehen oder sich auch schon seit kurzem darin befinden. Die Seminarinhalte sind auch für Ehe- oder Lebenspartner interessant, die ebenfalls gerne teilnehmen können. Für die Begleitung sind 170 EURO Seminarkosten zu entrichten. Die Eigenbeteiligung für GdP-Mitglieder beträgt 70 EURO bei eigener Anreise. Reisekosten können leider nicht erstattet werden.

Die Zahl der Seminarteilnehmer ist auf 25 begrenzt, weshalb nach der Reihenfolge der Anmeldungen verfahren wird.

Ein weiteres Seminar ist vom 21. bis 23. September 2026 geplant.

Hierzu wird eine rechtzeitige Ausschreibung erfolgen.

*Anmeldungen bitte an die GdP-Geschäftsstelle
schriftlich (Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart),
telefonisch (0711/252806-24)
oder per E-Mail (bildung@gdp-bw.de)*

**Als erster GdP-Landesbezirk in Deutschland planen wir zusammen
mit den GdP-Landesbezirken Bayern und Hessen in der Zeit
vom 08.-10. Juni 2026 bei der Hochschule für Polizei in Wertheim
die Durchführung eines Seminars für unsere Tarifbeschäftigten**

„Vorbereitung auf die Rente“

Es wird ebenfalls eine rechtzeitige Ausschreibung erfolgen.



Foto: GdP-MA (TM)



Foto: GdP-BW (TM)