

LEITKULTUR IN DER POLIZEI BADEN-WÜRTTEMBERG

Vertrauen zurückgewinnen heißt, Konsequenzen umzusetzen

Gundram Lottmann
Landesvorsitzender

Der Strafprozess gegen den ehemaligen Inspekteur der Polizei Baden-Württemberg hat am 6. Juli 2026 mit dem Urteil seinen vorläufigen Abschluss gefunden. Das Landgericht Stuttgart sprach den ehemaligen Inspekteur der Polizei erneut vom Vorwurf der Bestechlichkeit frei. Unabhängig vom Urteil gilt für die Gewerkschaft der Polizei uneingeschränkt die Unschuldsvermutung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung.

Für die GdP geht es jedoch längst um mehr als um die strafrechtliche Bewertung eines Einzelfalls. Der Fall hat das Vertrauen vieler Beschäftigter in Führungsstrukturen, Personalentscheidungen und Auswahlverfahren nachhaltig erschüttert. Dieses Vertrauen zurückzugewinnen, ist eine der wichtigsten Aufgaben für die Polizei Baden-Württemberg.

Der Parlamentarische Untersuchungsausschuss hat sich fast drei Jahre mit den Vorgängen beschäftigt. Er hat erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen gebunden sowie zahlreiche Zeuginnen und Zeugen angehört. Viele Beschäftigte haben deshalb zu Recht erwartet, dass daraus konkrete Veränderungen entstehen. Nach Auffassung der GdP sind diese jedoch bislang nicht erkennbar.

Gerade deshalb ist es enttäuschend, dass die umfangreichen Empfehlungen der Stabsstelle „Moderne Führungs- und Wertekultur“ bislang kaum sichtbar umgesetzt wurden. Aus Sicht der GdP lässt sich eine konsequente Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen derzeit nicht erkennen. Viele Beschäftigte fragen sich deshalb, welche konkreten Lehren aus Untersuchungsausschuss und Aufarbeitung tatsächlich gezogen wurden.

Dabei liegt seit Juli 2024 ein umfassender Maßnahmenkatalog auf dem Tisch. Unter der Leitung des heutigen Staatsministers Jörg Krauss wurden in einer landesweiten

Beteiligung Gespräche mit mehr als 2.000 Beschäftigten aus Polizei und Innenverwaltung geführt. Daraus entstanden 24 konkrete Handlungsempfehlungen für eine moderne Führungs- und Wertekultur.

Die Empfehlungen treffen den Kern der Problematik. Sie fordern mehr Objektivität und Transparenz bei Personalentscheidungen, unabhängige Eignungsdiagnostik für herausgehobene Führungsfunktionen, nachvollziehbare Beurteilungen, verbindliche Vorgesetztenfeedbacks, klare Compliance-Regeln bei möglichen Interessenkonflikten sowie eine wertorientierte Führungskultur.

Besonders bemerkenswert ist, dass die Stabsstelle ausdrücklich feststellt, viele Beschäftigte hätten den Eindruck gewonnen, Stellenausschreibungen könnten auf einzelne Personen zugeschnitten sein oder Beurteilungen stünden bereits im Vorfeld fest. Genau dieser Eindruck zerstört Vertrauen in die Organisation. Deshalb empfiehlt die Stabsstelle objektivere Auswahlverfahren und eine stärkere Ausrichtung an Führungskompetenz und persönlicher Eignung.

Ebenso wichtig ist die Empfehlung, klare Regelungen zu schaffen, damit persönliche Beziehungen keinen Einfluss auf Personalentscheidungen, Beurteilungen oder Beförderungen nehmen können. Solche Compliance-Regeln schützen nicht nur die Integrität der Verfahren, sondern auch alle Beteiligten.

Die GdP unterstützt diese Empfehlungen ausdrücklich. Sie greifen Forderungen auf, die wir seit Jahren vertreten. Beförderungen und Karriereentscheidungen müssen ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Führung verlangt Vorbildfunktion, Integrität und soziale Kompetenz. Fachliche Qualifikation allein reicht dafür nicht aus.

Kritisch sieht die GdP allerdings, dass zwischen den formulierten Handlungsempfehlungen und ihrer tatsächlichen Umset-



Foto: GdP BW (TM)

zung bislang eine erhebliche Lücke besteht. Untersuchungsausschüsse, Berichte und Konzepte entfalten nur dann Wirkung, wenn daraus verbindliche Veränderungen entstehen. Daran fehlt es aus unserer Sicht bislang.

Dabei empfiehlt die Stabsstelle ausdrücklich, die Umsetzung zentral zu steuern, die Führungsfortbildung auszubauen und die neuen Standards verbindlich in der Polizei zu verankern.

Die Polizei Baden-Württemberg genießt bei den Bürgerinnen und Bürgern weiterhin ein hohes Vertrauen. Dieses Vertrauen haben nicht einzelne Führungskräfte geschaffen, sondern täglich mehrere Zehntausend Beschäftigte durch ihren professionellen und rechtsstaatlichen Einsatz erarbeitet. Gerade ihnen sind wir verpflichtet, die richtigen Konsequenzen aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre zu ziehen. Der Fall des ehemaligen Inspekteurs der Polizei darf deshalb nicht mit dem Urteil enden. Er muss der Ausgangspunkt für eine konsequente Modernisierung der Führungs- und Wertekultur sein.

Die GdP wird diesen Prozess weiterhin kritisch begleiten. Wir erwarten, dass die Handlungsempfehlungen der Stabsstelle nicht in Aktenordnern verbleiben, sondern endlich verbindlich umgesetzt werden. Nur so kann verlorenes Vertrauen dauerhaft zurückgewonnen werden. ■



BUNDESWEIT ERSTES SEMINAR „VORBEREITUNG AUF DIE RENTE“ KAM GUT AN

Die Teilnehmer kamen aus Baden-Württemberg, Bayern und Hessen

Martin Zerrinius

Landesseniorenvorsitzender

Neuland betraten die Seniorenvorstände der Landesverbände BW, BY und HE mit dem Seminar „Vorbereitung auf die Rente“ für unsere Mitglieder aus dem Tariffbereich. Inspiriert durch Erfahrungen der bekannten Ruhestandsseminare für die Beamten, entschlossen sich die Seniorengruppen der drei Landesverbände, ein neues dreitägiges Seminar zu entwickeln.

Perfekt organisiert wurde das Seminar von Uli Decker, Mitglied im Geschäftsführenden Landesseniorenvorstand BW, was er auch während der Veranstaltung managte. 21 Teilnehmerinnen und Teilnehmer reisten am 8. Juni 2026 zur Hochschule der Polizei Baden-Württemberg, Institutsbereich Ausbildung Wertheim (IBA WH), an.



Die Teilnehmenden vor dem Tagungsgebäude (Martin Zerrinius ganz links, Bernd Braun, erste Reihe, 2. von links, Gerhard Knorr, erste Reihe Mitte, Uli Decker, letzte Reihe, links außen)

Mit einer Vorstellungsrunde begann der offizielle Teil des Seminars und zeigte dabei eine erste Herausforderung. Von Kassel im Norden, Offenburg im Süden und Regensburg im Osten reisten die Teilnehmer, davon übrigens fast die Hälfte Frauen, und sorgen für einen ordentlichen Mix an Dialekten. So war es für die Referentinnen und Referenten

eine unvorhergesehene Aufgabe, sich sprachlich auf die Teilnehmenden einzustellen.

Den ersten Fachvortrag übernahm Frau Dr. Kathrin Tatschner vom Zentrum für Altersmedizin in Würzburg. Im Zentrum stand die Frage „Gesund und Alter – das geht?“. Hinweise auf und Werbung für Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen und viel Bewegung waren ihre Botschaft. Weiter argumentierte sie mit Lust auf Gesundheit, Veränderungen im Alter; mögliche Einschränkungen, Fragen des Gewichts und des guten Hörens und Sehens standen ebenso auf ihrer Agenda wie die Risiken von Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Bluthochdruck, Herzinfarkt und Schlaganfall, Diabetes, Krebs, Osteoporose und Demenz. Sie warb für körperliche Aktivitäten und deren zahlreiche positive Auswirkungen. Beispielsweise zählte sie tägliche Bewegung, die das Immunsystem, die Muskelkraft, die Beweglichkeit und den Gleichgewichtssinn stärkt, auf. Bewegung hilft auch, das seelische Wohlbefinden zu fördern und Stress abzubauen.

Praktische Tipps und freiwillige Aufgaben für die Rente gab der Seniorenvorsitzende von Baden-Württemberg, Martin Zerrinius. Das Themenfeld umfasste ehrenamtliche Tätigkeiten bis hin zu Reisemöglichkeiten und sonstige Freizeitaktivitäten. Wichtig für ihn war die Empfehlung für ein strukturiertes Leben. Ein näheres Kennenlernen der Teilnehmenden ergab sich am Abend im Vereinsheim des SV Nassig.

Der zweite Seminartag hatte es in sich. Zunächst zeigte Bernd Braun (GdP-Landesseniorenvorsitzender von Hessen) die Vorteile der GdP-Mitgliedschaft in der Rente. Mit großer Spannung wurde der Vortrag von Hans Peter Scherer von der Deutschen Rentenversicherung erwartet. Fragen zur Beendigung des Arbeitslebens, zu den Vo-

raussetzungen der Rentenpunkte wurden besprochen. Lehre, Studium, berufliche Ausbildung, Teilzeit, Arbeiten nach der Rente, Mütterrente, Kindererziehungszeiten und Prävention waren Schlagworte seines Vor-



Sport mit Richard Fehrenbacher (Bildmitte vor der blauen Matte)

trages. Seine dringende Empfehlung lautete: für ein Gespräch für eine individuelle Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung einen Termin einholen, auch um Lücken in der Erwerbsbiografie festzustellen. Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes haben bereits schon eine vom Deutschen Gewerkschaftsbund geforderte Betriebsrente. Aus diesem Grund wurde auch Frau Birgit Schertler von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zum Seminar eingeladen. Ihre Botschaft war, dass die Stellung des Antrags zur Auszahlung der Zu-



Weinprobe in Reicholzheim bei den Brüdern Ehrlebenbach

DP – Deutsche Polizei
Baden-Württemberg

ISSN 0170-6381

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 informativ und Bilder
separat im Anhang übersenden.
Redaktionsschluss für die September-
Ausgabe ist der 3. August 2026 und für die
Oktober-Ausgabe der 1. September 2026.

satzversicherung erst nach Erhalt des Rentenbescheids möglich ist.

Von Jürgen Rittel, dem Zielgruppenmanager öffentlicher Dienst in Süddeutschland der SIGNAL IDUNA, gab es Informationen über das Versicherungsunternehmen „Polizei-Versicherungs-AG (PVAG), von der GdP und SIGNAL IDUNA und deren Leistungen, von der Kranken- und Pflege- über die Unfall- und Haftpflichtversicherung, über die Vorteile einer Mitgliedschaft in der GdP bei verschiedenen Versicherungsanlässen und die bildhafte Darstellung von möglichen Schadensereignissen.

Nach vielen Informationen zum Thema Rente und Versicherungen konnten sich die Teilnehmenden in der Sporthalle 45 Minuten lang unter dem Motto „Fit im Alter – Bewegung im Alter“ mit Richard Fehrenbacher vom SV Nassig erholen. Nach dem Abendessen wurden die Geheimnisse des Taubertals

erkundet. Im Kleinbus ging es unter Leitung von Uli Decker zur Weinprobe beim Weingut Ehrlenbach in Reicholzheim.

Am dritten Seminartag, Mittwoch, 10. Juni 2026, eröffnete unser GdP-Bundesseniorenvorsitzender Ewald Gerk das Tagesprogramm mit seinem Beitrag zu den Themen Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung mit der dringenden Empfehlung, dies zu regeln. In Vertretung des erkrankten Referenten Gerhard Kaiser von der GdP Hessen referierte Uli Decker über die Grundzüge des Erbrechts.

Im zweiten Teil seiner Ausführungen ging Ewald Gerk auf die politischen Entwicklungen zur Gesundheits- und Pflegeversicherung, zum Bundeskongress und zu



Ewald Gerk beim Vortrag zum Thema Vorsorgen

Fotos: Martin Zerrnus

den Landtagswahlen im Herbst in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern ein.

Den Abschluss des Seminars bildeten die Ausführungen von Gerhard Knorr, Landeseniorenvorsitzender in Bayern, zur Seniorenarbeit vor Ort mit praktischen Beispielen. Er forderte auch die Teilnehmenden auf, sich in die Seniorenarbeit aktiv mit einzubringen. ■

HITZE BRINGT POLIZEIBESCHÄFTIGTE AN LIMIT

Warum die Polizei endlich moderne Arbeitsplätze braucht

Redaktion (TM)

Für die Gewerkschaft der Polizei ist das seit Jahren ein Dauerthema. Gerade in den Sommermonaten stehen die Beschwerdetelefone der GdP und der Personalräte kaum still. Die Rückmeldungen gleichen sich nahezu überall im Land. Schlechte Verschattung, fehlende Klimatisierung, unzureichende Lüftungsmöglichkeiten und Gebäude, die den heutigen Anforderungen an einen modernen Arbeitsplatz längst nicht mehr entsprechen.

Polizeiarbeit besteht längst nicht ausschließlich aus Einsatzdienst. Auch die Beschäftigten in der Verwaltung, den Leitstellen, den Kriminalkommissariaten sowie in den Justiz- und Polizeibehörden müssen selbst bei hohen Außentemperaturen konzentriert arbeiten, Entscheidungen treffen, Ermittlungen bearbeiten, Vernehmungen durchführen oder Verwaltungsverfahren rechtssicher bearbeiten. Dafür sind Arbeitsbedingungen erforderlich, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Konzentration nachhaltig sichern.

Die Verantwortung liegt eindeutig beim Dienstherrn

Immer wieder unterstützen GdP-Bezirksgruppen oder Personalvertretungen die Kolleginnen und Kollegen kurzfristig. Mobile Ventilatoren werden beschafft, Wasserspender organisiert oder Sonnenschutzmaßnahmen angeregt. Solche Aktionen helfen im Einzelfall und zeigen Solidarität. Sie ersetzen jedoch keine Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Die Verantwortung für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze liegt rechtlich ein-

deutig beim Arbeitgeber beziehungsweise bei den jeweiligen Polizeipräsidien. Berufsvertretungen können Missstände aufzeigen, auf Abhilfe drängen und Beteiligungsrechte wahrnehmen. Sie können die baulichen Defizite jedoch nicht selbst beseitigen.

Rechtliche Vorgaben sind eindeutig

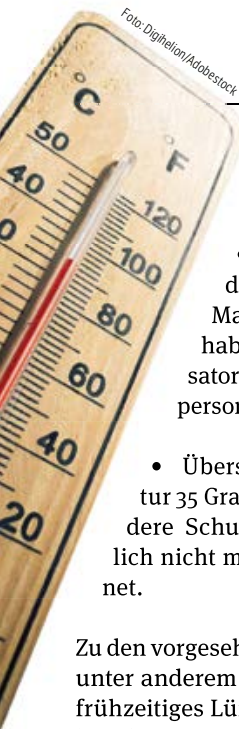
Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit möglichst vermieden werden. Ergänzend verlangt die Arbeitsstättenverordnung eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur. Konkretisiert werden diese Anforderungen durch die Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.5. Die Regelungen unterscheiden verschiedene Temperaturbereiche:

- Bis 26 Grad gelten Arbeitsräume grundsätzlich als unproblematisch.
- Überschreitet die Raumtemperatur bei Außentemperaturen über 26 Grad die-



Temperaturen über 30 Grad. Keine Seltenheit!

Foto: GdP/MA (TM) KI-generiert



sen Wert, sollen geeignete Schutzmaßnahmen getroffen werden.

- Ab mehr als 30 Grad muss der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen ergreifen. Dabei haben technische und organisatorische Lösungen Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen.
- Überschreitet die Raumtemperatur 35 Grad, ist der Raum ohne besondere Schutzmaßnahmen grundsätzlich nicht mehr als Arbeitsraum geeignet.

Zu den vorgesehenen Maßnahmen gehören unter anderem wirksamer Sonnenschutz, frühzeitiges Lüften, Nachtkühlung, flexible Arbeitszeiten, Bereitstellung von Trinkwasser, Reduzierung interner Wärmequellen oder technische Kühllösungen.

Kein Anspruch auf hitzefrei

Oft wird gefragt, ob Beschäftigte bei hohen Temperaturen einen Anspruch auf klimatisierte Büros oder sogar auf hitzefrei haben.

Die Antwort lautet Nein. Ein unmittelbarer Rechtsanspruch besteht nach der geltenden Rechtslage nicht. Gleichzeitig bedeutet das aber keineswegs, dass der Arbeitgeber untätig bleiben darf. Er bleibt verpflichtet, die Gefährdung der Beschäftigten zu minimieren und geeignete Schutzmaßnahmen umzusetzen. Genau darin liegt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte?

Wer dauerhaft unter unzumutbaren Raumtemperaturen arbeiten muss, sollte dies dokumentieren und der Dienststellenleitung melden. Personalräte besitzen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz Beteiligungsrechte bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie können auf Gefährdungsbeurteilungen drängen, Abhilfemaßnahmen einfordern und die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften überwachen.

Daneben sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte einzubeziehen. Sie beraten den Arbeitgeber und bewerten die gesundheitlichen Risiken.

Bleiben erhebliche Mängel bestehen, können Beschäftigte und Personalvertretungen auch die zuständigen Arbeitsschutzbehörden einschalten.

Die GdP fordert einen Kurswechsel

Aus Sicht der GdP reicht es nicht aus, jeden Sommer erneut über Ventilatoren oder Wasserkisten zu diskutieren. Das eigentliche Problem liegt in zahlreichen sanierungsbedürftigen Polizeigebäuden.

Besonders kritisch sieht die GdP die politische Vorgabe der grün-geführten Landesregierung, bei Sanierungen und Neubauten aus Gründen des Klimaschutzes und der CO₂-Reduzierung vielfach auf klassische

Klimaanlagen zu verzichten oder diese nur sehr eingeschränkt vorzusehen.

Klimaschutz ist ein wichtiges Ziel. Er darf jedoch nicht dazu führen, dass Polizeibeschäftigte über Wochen unter Bedingungen arbeiten müssen, die Gesundheit, Konzentration und Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigen.

Moderne Polizeigebäude müssen beides leisten. Sie müssen energieeffizient sein und gleichzeitig den Menschen im Gebäude wirksam vor Hitzebelastung schützen. Moderne Kühllösungen, intelligente Gebäudesteuerung und zeitgemäße Klimatechnik schließen sich mit Klimaschutz nicht aus.

Polizeiarbeit funktioniert nur mit leistungsfähigen Beschäftigten

Die Polizei arbeitet rund um die Uhr. Ermittlungen, Leitstellen, Führungsstäbe, Kriminalpolizei und Verwaltung können ihre Arbeit nicht einfach einstellen, wenn das Thermometer steigt.

Wer von den Beschäftigten Höchstleistungen erwartet, muss auch für zeitgemäße Arbeitsbedingungen sorgen.

Für die GdP ist deshalb klar: Hitzeschutz ist kein Komfortthema. Er ist Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und Ausdruck der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Wer in moderne Polizeigebäude investiert, investiert zugleich in die Gesundheit der Beschäftigten, in die Einsatzfähigkeit der Polizei und in die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. ■







Der Landesbezirk Baden-Württemberg lädt ein zum
Kriminal Dinner „Requiem für einen Don“
 19. September 2026
 Hotel Becher in Donzdorf



GdP-RECHTSSCHUTZ

VG Karlsruhe: „Polizist handelte nicht grob fahrlässig“

Redaktion (TM)

Der GdP-Rechtsschutz hat erneut seine Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Ein Mitglied der GdP musste sich gegen eine Regressforderung eines Polizeipräsidiums in Höhe von 2.089,17 Euro zur Wehr setzen. Dem Kollegen wurde nach einem Verkehrsunfall mit einem Dienstfahrzeug grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen.

Auf Initiative des Mannheimer GdP-Vorsitzenden Thomas Mohr wurde gegen den Forderungsbescheid des Polizeipräsidiums Klage beim Verwaltungsgericht Karlsruhe erhoben. Ziel war die gerichtliche Überprüfung der Regressforderung und insbesondere der Frage, ob tatsächlich grobe Fahrlässigkeit vorlag.

Dem Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde

Am 17. Juli 2024 brachte eine Streifenwagenbesatzung einen Beschuldigten in den Gewahrsam eines Polizeireviers. Hierzu wurde ein Mercedes Vito im Zufahrtsbereich der Fahrzeughalle abgestellt. Die Schiebetür auf der Beifahrerseite blieb geöffnet. Um die Durchfahrt in der Fahrzeughalle wieder freizumachen, setzte der Kollege das Dienstfahrzeug um. Dabei bemerkte er die noch geöffnete Schiebetür nicht und streifte beim Herausfahren ein geparktes Dienstfahrzeug. Das Polizeipräsidium wertete dieses Verhalten als grob fahrlässig und nahm den Beamten mit einem Leistungsbescheid von rund 2.000 Euro Schadensersatz in Anspruch.

Bereits im Vorfeld des Verfahrens machte der Vorsitzende Richter am Verwaltungsgericht Karlsruhe, Dr. Stephan Beichel-Benedetti, deutlich, dass er den Sachverhalt anhand der Akten allein nicht abschließend beurteilen könne. Wörtlich führte er aus: „Allein anhand der Aktenlage kann ich die Situation nicht gut einschätzen. Daher

halte ich es für sinnvoll, wenn wir den Fall vor Ort verhandeln, und bitte dazu um Herstellung der Situation dort unter Bereitstellung des betroffenen Fahrzeugs oder eines baugleichen Fahrzeugs.“ Diese Einschätzung erwies sich als richtungsweisend. Am 29. Juni 2026 fand die mündliche Verhandlung mit Ortstermin an dem betreffenden Polizeirevier statt. Thomas Mohr nahm als Vertreter der GdP Mannheim an der Verhandlung teil. Vor Ort wurde die Unfallsituation mit einem baugleichen Fahrzeug originalgetreu nachgestellt. Dabei verschaffte sich das Gericht einen unmittelbaren Eindruck von den äußerst beengten räumlichen Verhältnissen im Zufahrtsbereich der Fahrzeughalle.

Nach Abschluss der Beweisaufnahme erklärte der Vorsitzende Richter am Verwal-

tungsgericht, Dr. Stephan Beichel-Benedetti, dass er die Voraussetzungen einer groben Fahrlässigkeit nach seiner vorläufigen rechtlichen Bewertung nicht erkennen könne. Er kündigte an, einen entsprechenden gerichtlichen Beschluss zu erlassen, sofern das Polizeipräsidium Mannheim die Regressforderung nicht zurücknehme. Zugleich regte er an, die Regressforderung bereits im Termin zurückzunehmen.

Nach kurzer Beratung entschied sich das Polizeipräsidium, die Regressforderung vollständig zurückzunehmen. Das Verfahren war damit beendet. Unser GdP-Mitglied muss keinen Schadensersatz leisten.

Bemerkenswert war zudem die Aussage des Vertreters des Referats Recht und Datenschutz des Polizeipräsidiums. Im Zusammenhang mit der vom Gericht angesproche-



Thomas Mohr schaut sich die nachgestellte Unfallsituation bei dem Vor-Ort-Gerichtstermin genau an.

Foto: GdP MA (TM)/KJ-unterstützt



nen erheblichen finanziellen Belastung für den betroffenen Beamten erklärte er, dass Regressforderungen regelmäßig über die Versicherungen der Berufsvertretungen abgesichert seien.

Der Fall zeigt eindrucksvoll, dass Regressforderungen gegen Polizeibeschäftigte stets einer sorgfältigen Einzelfallprüfung bedürfen. Der Eintritt eines Schadens allein rechtfertigt noch lange nicht den Vorwurf grober Fahrlässigkeit. Maßgeblich sind vielmehr die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls. Genau diese konnten erst durch den Ortstermin und die Nachstel-

lung des Unfallgeschehens umfassend gewürdigt werden.

Thomas Mohr erklärt hierzu: „Dieser Verfahrensausgang bestätigt unsere Rechtsauffassung. Wer grobe Fahrlässigkeit behauptet, muss die hohen rechtlichen Voraussetzungen auch nachweisen können. Regressforderungen dürfen niemals schematisch erfolgen. Jeder einzelne Fall ist anhand der tatsächlichen Umstände sorgfältig zu prüfen. Dafür setzen wir uns als GdP-Mannheim konsequent ein.“

Unser Mitglied bedankte sich nach Abschluss des Verfahrens ausdrücklich für die

Unterstützung durch die GdP und den gewährten GdP-Rechtsschutz. Der erfolgreiche Ausgang des Verfahrens unterstreicht erneut den hohen Stellenwert des GdP-Rechtsschutzes. Gerade in dienstrechtlichen Verfahren zeigt sich, wie wichtig eine kompetente rechtliche Begleitung und eine starke Interessenvertretung sind. Danke auch an unsere PVAG-Versicherung, die Regressforderungen gegen unsere GdP-Mitglieder absichert.

GdP-Rechtsschutz und PVAG.
Wir halten, was andere versprechen.

SCHREIBEN AN DEN FINANZMINISTER

GdP fordert Entlastung bei der Beihilfe

Martin Zerrinius

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) setzt sich nachdrücklich dafür ein, die Einkommensgrenze für Ehe- und Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, die maßgeblich für die Berücksichtigung von Aufwendungen in den Beihilfeverordnungen des Bundes und der Länder ist, einheitlich auf mindestens 22.648 Euro anzuheben und jährlich an die Entwicklung der Rentenwerterhöhung anzupassen. Alternativ kann als Einkommensgrenze der doppelte Steuerfreibetrag angesetzt werden. Derzeit liegt die Grenze bei 20.000 Euro. In einem Schreiben an Landesfinanzminister Dr. Danyal Bayaz wies der Landesseniorenvorsitzende der GdP BW auf diese Unstimmigkeit hin.

Die derzeitige Regelung zur Berücksichtigung von Aufwendungen für Ehe- und Lebenspartner:innen in den Beihilfeverordnungen ist zwischen Bund und Ländern uneinheitlich ausgestaltet. Die bestehenden Unterschiede bei den Einkommensgrenzen führen zu nicht gerechtfertigten

GdP SENIOREN AKTIV FÜR GERECHTIGKEIT

GdP fordert Erhöhung der Einkommensgrenze für die Beihilfeberücksichtigung

GdP-Schreiben an den Finanzminister
Dr. Danyal Bayaz

Die GdP setzt sich nachdrücklich dafür ein, die Einkommensgrenze für Ehe- und Lebenspartner:innen in den Beihilfeverordnungen bundesweit einheitlich auf mindestens 22.648 Euro anzuheben und jährlich an die Rentenwerterhöhung anzupassen.

Derzeitige Grenze: 20.000 €

UNSERE FORDERUNG

Anhebung der Einkommensgrenze auf mindestens **22.648 Euro** oder alternativ: **Doppelter Steuerfreibetrag** sowie jährliche Anpassung an die Rentenwerterhöhung.

GUTE GRÜNDE FÜR EINE ANPASSUNG

- Gerechtigkeit und Gleichbehandlung:** Uneinheitliche Regelungen zwischen Bund und Ländern führen zu nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlungen.
- Zeitgemäß und realitätsgerecht:** Die aktuelle Grenze von 20.000 € trägt den Lebenshaltungskosten und Einkommensentwicklungen nicht mehr Rechnung.
- Stärkung von Erwerbsanreizen:** Erwerbsanreize für Ehe- und Lebenspartner:innen bleiben erhalten – insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien.
- Soziale Ausgewogenheit:** Vermeidung unverhältnismäßiger Belastungen, wenn keine ausreichende digenständige Absicherung besteht.
- Systemkohärenz bleibt gewahrt:** Berücksichtigung nur, wenn keine anderweitige Absicherung besteht – keine doppelte Absicherung.
- Attraktivität des öffentlichen Dienstes:** Ein faires und verlässliches Beihilfesystem ist ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte.

Martin Zerrinius
Landesseniorenvorsitzender
GdP Baden-Württemberg

Adressat:
Dr. Danyal Bayaz Mdl.
Finanzminister
Baden-Württemberg

Für ein faires, transparentes und zukunftsfähiges Beihilfesystem!

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP), Landesbezirk Baden-Württemberg, ist Kooperationspartner des BOS-Tag 2026. Mitglieder bekommen 10 Prozent Rabatt. Der Code kann über events@gdp-bw.de angefordert werden.

Ungleichbehandlungen von Beamtinnen und Beamten je nach Dienstherrn. Diese föderal bedingten Abweichungen beeinträchtigen die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Beihilfesystems und stehen dem Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse entgegen.

Eine bundeseinheitliche Regelung würde demgegenüber die Rechtsklarheit deutlich erhöhen, Verwaltungsaufwand reduzieren und die Beihilfe als Fürsorgeleistung besser verständlich und verlässlich ausgestalten. Insbesondere vor dem Hintergrund steigender Mobilität innerhalb des öffentlichen Dienstes ist eine Harmonisierung sachgerecht und geboten.

Darüber hinaus ist die derzeit vielfach geltende Einkommensgrenze nicht mehr zeitgemäß. Sie trägt den realen Lebenshaltungskosten sowie den Entwicklungen bei Einkommen und Erwerbsbiografien nicht ausreichend Rechnung. Selbst vergleichsweise geringe eigene Einkünfte von Ehe- oder Lebenspartner:innen können derzeit bereits zum vollständigen Ausschluss aus der Beihilfefähigkeit führen. Dies kann dazu führen, dass betroffene Haushalte unverhältnismäßig belastet werden, obwohl keine ausreichende eigenständige Absicherung besteht. Eine Anhebung der Einkommensgrenze würde demgegenüber

- der allgemeinen Einkommens- und Preisentwicklung Rechnung tragen,
- Erwerbsanreize für Ehe- und Lebenspartner:innen erhalten und nicht konterkarieren,
- insbesondere Teilzeitbeschäftigte und Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien besser berücksichtigen sowie
- die soziale Ausgewogenheit innerhalb des Beihilfesystems stärken.

Zugleich bleibt gewährleistet, dass die Beihilfe zielgerichtet eingesetzt wird. Denn weiterhin gilt, dass Ehe- oder Lebenspartner:innen nur dann im Bemessungssatz berücksichtigt werden können, wenn sie nicht bereits anderweitig abgesichert sind, etwa durch eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (einschließlich der Krankenversicherung der Rentner) oder durch einen eigenen Beihilfeanspruch. Somit wird eine doppelte Absicherung vermieden und die Systemkohärenz gewahrt.

Nicht zuletzt leistet eine angemessen angehobene und einheitliche Einkommens-

grenze einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte ist ein transparentes, gerechtes und verlässliches Beihilfesystem ein bedeutender Faktor.

Vor diesem Hintergrund wurde darum gebeten, die Einkommensgrenze zu erhöhen und für eine Vereinheitlichung der Beihilfeverordnungen von Bund und Ländern zu sorgen.

In seinem Antwortschreiben ging der Minister auf die Hinweise ein und teilte mit, dass sich Landesregierung im Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt hat, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter zu stärken und dabei auch bestehende Regelungen im Beihilferecht in den Blick zu nehmen. In diesem Zusammenhang wird auch eine Anpassung der beihilferechtlichen Einkünftegrenze geprüft. Die von der GdP vorgetragenen Überlegungen werden in diesem Zusammenhang berücksichtigt.

Eine Änderung der geltenden Regelungen bedürfe jedoch einer sorgfältigen Abwägung, so der Minister. Neben den finanziellen Auswirkungen seien dabei insbesondere Fragen der Fürsorge des Dienstherrn, der Zielgenauigkeit und der Systemgerechtigkeit sowie die Wechselwirkungen mit anderen Bereichen des Gesundheits-, Besoldungs- und Versorgungsrechts zu berücksichtigen. In die Betrachtung werden auch die Regelungen des Bundes und anderer Länder einbezogen, soweit dies für die Ausgestaltung einer sachgerechten und ausgewogenen Lösung von Bedeutung ist.

Die Vorhaben des Koalitionsvertrags stehen zugleich unter dem Vorbehalt ihrer finanziellen Umsetzbarkeit und der jeweiligen haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen. Aussagen über mögliche Änderungen und deren konkrete Ausgestaltung können daher erst nach Abschluss der erforderlichen Prüfungs- und Abstimmungsprozesse innerhalb der Landesregierung getroffen werden.

Die Hinweise und Anregungen der Gewerkschaften und Berufsverbände des öffentlichen Dienstes seien für die Meinungsbildung der Landesregierung von besonderem Wert. Sie leisteten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts, so Minister Dr. Bayaz, und sprach seinen Dank aus. ■

BOS-Tag 2026
**Kritische
Infrastrukturen
schützen**
**JETZT
ANMELDEN!**

Der Staatsanzeiger BOS-Tag ist ein Fachtag für Führungskräfte und Entscheidungsträger:innen aus Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben. Im Fokus steht in diesem Jahr ein Thema von höchster gesellschaftlicher Relevanz: der Schutz kritischer Infrastrukturen. Am 19. November im Landratsamt Rastatt.



Weitere Informationen unter:
bos-tag.staatsanzeiger.de

STEHT HINTER DIR



Für alle Polizeibeschäftigten sind wir die Rückendeckung.

Auch für Dich!

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) setzt sich als weltweit größte Interessenvertretung der Polizei nicht nur für Deine beruflichen Belange ein. Sie hat auch zusammen mit der SIGNAL IDUNA Gruppe das Gemeinschaftsunternehmen PVAG, die Polizeiversicherungs-AG, gegründet. Diese einmalige Kombination schützt Dich in allen Bereichen Deines Berufs – egal ob in Uniform oder privat.

PVAG
Die Polizeiversicherung

DAS GEMEINSCHAFTSUNTERNEHMEN VON



Gewerkschaft
der Polizei

SIGNAL IDUNA 

Profiberatung in Deiner Nähe

PVAG Polizeiversicherungs-AG
Regionalleiter für den Öffentlichen
Dienst
Jürgen Rittel

Mies-van-der-Rohe-Str. 6
80807 München
Telefon 089-55144-110
Mobil 0160-7233808
juergen.rittel@signal-iduna.de
www.pvag.de



Kontaktdaten scannen!