

BDK-Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2026 in Baden-Württemberg III

24.02.2026

Eine BDK-Tradition – Teil 3 der Ergebnisse

24.02.2026

Weiter geht es mit dem großen und wichtigen Themenblock: **Personalgewinnung, Ausbildung und Abbrecherquote:**

5. *Wie bewertet Ihre Partei die Personalentwicklung der Polizei in den letzten zehn Jahren – auch mit Blick auf einen Bundesvergleich und das Bevölkerungswachstum in Baden-Württemberg? (Stichwort Polizeidichte)*

| | |
|-----------|---|
| B90/Grüne | Die grün-geführte Landesregierung hat vor zehn Jahren die größte Einstellungsoffensive in der Geschichte der Landespolizei gestartet und die Pensionierungswelle damit inzwischen mehr als ausgeglichen. In Zahlen heißt das: Seit 2016 wurden in Baden-Württemberg über 13.000 junge Menschen für den Polizeiberuf gewonnen. In diesem Jahr stehen damit über 1.000 zusätzliche, fertig ausgebildete Polizist*innen bereit. Trotzdem ist uns klar, dass wir noch nicht am Ziel sind. Unser erklärtes Ziel ist, die Polizeidichte in Baden-Württemberg sukzessive zu erhöhen. |
| CDU | Mit den rund 13.000 Neueinstellungen der vergangenen zehn Jahre haben wir vor allem eine große Pensionierungswelle aufgefangen. Ohne die Einstellungsoffensive wäre das nicht gelungen. Außerdem haben wir damit die Rahmenbedingungen geschaffen, dass bis Ende 2026 über tausend fertig ausgebildete Polizistinnen und Polizisten zusätzlich auf die Straße kommen. |
| SPD | Die Praxis der Polizei in Baden-Württemberg ist überlastet, weil es Innenminister Strobl nicht gelingt, offene Stellen zu besetzen. Mehr als 3.000 offene Stellen bei der Polizei im November 2025 und eine Verringerung der Polizeidichte sind ein Armutszeugnis für den Innenminister. Wir haben nicht mehr, wir haben weniger Polizei im Land. |
| FDP | Wir bewerten die Personalentwicklung als absolut unzureichend. Seit 2016 läuft die sog. Einstellungsoffensive, dennoch hat man bislang nur Neueinstellungen im Umfang von 200 Vollzeitäquivalenten vorzuweisen. Das ist entschieden zu wenig und zeigt sich natürlich auch in der relevanten Kennziffer der Polizeidichte. Dort trägt Baden-Württemberg schon seit Jahren die rote Laterne. Das können und wollen wir so nicht hinnehmen, sondern nach der Wahl hier unbedingt nachsteuern. |

6. *Wie steht Ihre Partei zur Fortführung der Einstellungsoffensive in der Polizei BW?*

| | |
|-----------|--|
| B90/Grüne | Wir wollen die Einstellungsoffensive konsequent fortführen. |
| CDU | Ganz klar: Die erfolgreiche Einstellungsoffensive wird fortgesetzt. Zur Verbesserung der Personalgewinnung wollen wir außerdem den Quer- und Direkteinstieg erleichtern. Zur besseren Personalentwicklung beim Polizeivollzugsdienst wollen wir in der kommenden Legislaturperiode neue Stellen in A11, A12 und A13 schaffen bzw. Stellenhebungen vornehmen. Wir könnten uns auch eine Art Bewährungsaufstieg für erfahrene Führungskräfte im gehobenen Dienst nach A14 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. |
| SPD | <i>[Anmerkung: Die SPD hat die Fragen 5 bis 9 im Block beantwortet, die Antworten werden entsprechend zugeordnet]</i> ...Vor diesem Hintergrund hat die weitere Personalgewinnung eine große Bedeutung für die SPD. Wir setzen uns dafür ein, dass die Nachwuchsgewinnung für die Polizei auf einem konstanten Niveau erfolgt und nicht länger in Wellenbewegungen. Hierbei müssen Pensionswellen frühzeitig mitberücksichtigt werden. Der Nichtvollzug muss weiter gestärkt werden, auch damit Verwaltungsaufgaben nicht länger vom Vollzug übernommen werden müssen. |
| FDP | |

Die Einstellungsoffensive muss fortgeführt werden, effizienter als zuvor. Wir brauchen im Land mehr Polizeibeamte. Wir wollen die Belastung flächendeckend senken und dem viel zu hohen Stand an Überstunden entgegenzuwirken.

7. Wie beabsichtigt Ihre Partei die freien Haushaltsstellen im Polizeivollzug in der Polizei in den kommenden Jahren zu besetzen – auch mit Blick auf Einstellungszahlen, Abbrecherquoten während der Ausbildung und das Thema Teilzeitbeschäftigung?

| | |
|-----------|--|
| B90/Grüne | Das Land muss als Arbeitgeber moderne Arbeitsbedingungen anbieten, damit die Fachkräfte, die wir brauchen, gerne im öffentlichen Dienst arbeiten. Für uns heißt das: Die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl an Stellen, die Finanzierung einer fairen Besoldung und die Schaffung von Rahmenbedingungen, die es zulassen, dass sich auch Personen, die sich um Angehörige oder Kinder kümmern müssen, für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst entscheiden können. |
| CDU | Natürlich brauchen wir für jeden Menschen, den wir einstellen, eine Stelle - auch wenn diese dann durch Abbruch der Ausbildung oder frühzeitigen Ausstieg aus dem Dienstverhältnis nicht mehr benötigt wird. Die Stelle fällt dann nicht automatisch weg, sondern wird schlicht bei den kommenden Einstellungen neu besetzt. |
| SPD | <i>[siehe Anmerkung Frage 6]</i> |
| FDP | Wir wollen durch insgesamt bessere Arbeitsbedingungen den Polizeiberuf attraktiver machen. Dazu gehört eine höhere Wertschätzung, die sich auch in angemessener Besoldung, höheren Zulagen für bspw. den LOD – von uns jahrelang in Haushaltsverhandlungen gefordert und von Grün-Schwarz stets abgelehnt –, realistischen Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch in Erleichterungen beim Homeoffice und einer Entlastung durch personelle Aufstockung insgesamt zeigt. Den zu hohen Abbrecherquoten wollen wir dadurch entgegenwirken, dass wir mit einem attraktiven Angebot die Besten von einem Dienst in der Landespolizei überzeugen, aber auch im Einstellungsverfahren Erwartungen und Anforderungen umfassend kommunizieren, damit junge Menschen gut abschätzen können, ob diese Tätigkeit etwas für ihn oder sie ist. Die Polizei wird jünger und weiblicher, daher sind Teilzeitbeschäftigung und bspw. Elternzeit erwartbar. Leider hat die Landesregierung keine Übersicht, wie viele Vollzeitäquivalente hierdurch in den nächsten Jahren perspektivisch fehlen werden. Diese gilt es natürlich ebenfalls auszugleichen. Wir setzen uns für eine verlässliche Erhebung/Einschätzung der künftigen vorübergehenden „Ausfälle“ ein, um sie bestmöglich aufzufangen. |

8. Welche politischen Maßnahmen können Sie sich vorstellen, um der hohen und zunehmenden Abbrecherquote im Polizeiberuf in der Ausbildung/im Studium entgegenzuwirken?

| | |
|-----------|---|
| B90/Grüne | Der erste Zwischenbericht der Studie „Werteentwicklung in der Polizei Baden-Württemberg – Ausbildung und Studium“ (WERTE PolBW – AuSt) hat gezeigt, dass die befragten Auszubildenden und Studierenden aus explizitem Interesse an der Tätigkeit und einer Gemeinwohl-Orientierung heraus zur Polizei gehen und sich der Institution zugehörig fühlen. Wenn Abbruchquoten in Ausbildung und Studium einen kritischen Wert erreichen, müssen wir Abbruchgründe genau analysieren und dann entsprechend passgenau reagieren: Haben Sie sich die Anwärter*innen die Ausbildung oder den Polizeiberuf anders vorgestellt? Sind sie überfordert? Oder stecken ganz andere Gründe dahinter? |
| CDU | Leider ist das kein Phänomen, das die Polizei alleine betrifft, vielmehr sind fast alle Ausbildungsberufe und Studiengänge von steigenden Abbrecherquoten betroffen. Es handelt sich um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Natürlich gibt es Überlegungen, wie man dem entgegentritt. Neben weiteren Anstrengungen zur Steigerung der Attraktivität des Polizeiberufs gab es zum Beispiel bis Mitte der 90er Jahre die sog. Anwärterbezüge von 500 DM im Monat, die man nach vorzeitigem Beenden des Dienstverhältnisses (innerhalb von 5 Jahren nach Ausbildungsbeginn) zurückzahlen musste. |
| SPD | <i>[siehe Anmerkung Frage 6]</i> |

| | |
|-----|---|
| FDP | Neben den zu verbessernden Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen halten wir es für wichtig, bereits im Auswahlverfahren noch genauer zu kommunizieren, was die jungen Menschen im Polizeidienst genau erwartet. So werden weniger Erwartungen enttäuscht bzw. böse Überraschungen als Grund für etwaige Abbrüche auftreten. |
|-----|---|

9. Welche politischen Maßnahmen sehen Sie in Ihrer Partei, um die Attraktivität der Kriminalpolizei zu erhöhen?

| | |
|-----------|--|
| B90/Grüne | Wir setzen auf eine Personalpolitik, die auf Vertrauen, Fairness und Anerkennung baut. Aufstieg und Verantwortung sollen sich an Leistung, Erfahrung und Kompetenz orientieren. Die Arbeit im Untersuchungsausschuss „Inspekteur der Polizei & Beförderungspraxis“ hat gezeigt, dass wir mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei Beurteilungen und Beförderungen brauchen. Wir werden uns darum mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die Handlungsempfehlungen der Stabsstelle für eine moderne Führungs- und Wertekultur und die Handlungsempfehlungen des Untersuchungsausschusses umgesetzt werden. Darüber hinaus investieren wir konsequent in den Personalbestand, die Struktur und moderne Ausstattung der Polizei und machen den Polizeiberuf mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, einem modernen Gesundheitsmanagement und einer deutlich erhöhten Polizeizulage attraktiver. |
| CDU | Der Polizeiberuf ist nach wie vor attraktiv, was auch die steigenden Bewerberzahlen zeigen. Im Bundesvergleich liegen wir in puncto Besoldung und Beförderung an der Spitze. Dennoch wollen wir die Attraktivität, wie es auch aus den Antworten auf die anderen Fragen hervorgeht, zusätzlich steigern – etwa durch die geplanten 1000 zusätzlichen Neustellen beim Nichtvollzug oder die Absenkung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden ab 55 Jahren. |
| SPD | Wir möchten den Polizeidienst insbesondere durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit, die Erhöhung der allgemeinen Zulage und der Zulage für den lageorientierten Dienst attraktiver gestalten. Auch die Aufstiegschancen in den gehobenen Dienst müssen verbessert werden. Beamt*innen und Tarifangestellte brauchen bessere Perspektiven und Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Beförderungen und eine Flexibilisierung im Laufbahnrecht tragen zur Motivation bei. Wir wollen eine Polizei, die unsere vielfältige Gesellschaft widerspiegelt. Deshalb setzen wir uns für gezielte Anwerbung von Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte ein. Die Spitze der Polizei muss ein klares Zeichen setzen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Es bedarf hierfür einer Dienstvorschrift zum Umgang mit sexueller Belästigung. Menschen, die jegliche Missstände offenlegen, müssen geschützt werden. Meldewege für Vorfälle müssen klar festgelegt und kommuniziert werden, die weiteren Schritte inklusive eines Zeitplans müssen klar sein. |
| FDP | Die Arbeit der Kriminalpolizei ist von unschätzbarem Wert. Daher ist für uns zentral, den dort Tätigen auch die Wertschätzung entgegenzubringen, die sie verdienen. Das äußert sich auf Tarifebene durch planbare, langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstatt unnötiger Befristungen sowie dort und für die Beamtinnen und Beamten durch moderne Ausstattung - auch für das Homeoffice, sofern möglich –, flexible Arbeitszeitmodelle, konkurrenzfähige und attraktive Besoldung sowie realistische Aufstiegschancen – durch bspw. Stellenhebungen. Durch angemessene und vorausschauende Personalplanung soll eine regelmäßige Überbelastung systemisch bestmöglich verhindert werden. |

Fortsetzung folgt in Kürze mit dem **Kapitel „Organisation, Stellen- und Laufbahnstruktur in der Polizei“**

Schlagwörter

Baden-Württemberg Politik

diesen Inhalt herunterladen: [PDF](#)