Baden-Württemberg
POLIZEIPRÄSIDIUM MANNHEIM
VERWALTUNG – REFERAT PERSONAL

Mannheim, 24.03.2026

PHK Batz, Sb.
PHKin Ries, BFC

Evaluation des Chancengleichheitsplans des Polizeipräsidiums Mannheim

1. Einleitung

Der Chancengleichheitsplan des Polizeipräsidiums Mannheim trat nach Beschluss vom 22.06.2023 rückwirkend zum 01.12.2022 in Kraft und gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Die Einhaltung der gesetzlichen sowie selbst auferlegten Zielvorgaben soll die Grundlage für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen schaffen. Allen Mitarbeitenden soll unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen die gleichen beruflichen Möglichkeiten geboten werden. Gesetzliche Schranken, wie bspw. das Prinzip der Bestenauslese gem. Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetztes, gewährleisten eine geschlechterneutrale Auswahlentscheidung in allen Personalangelegenheiten innerhalb des Beamtentums.

Die Förderung der Chancengleichheit im Polizeipräsidium Mannheim erfolgt daher stets innerhalb der gesetzlichen Schranken und zielt darauf ab, bestehende Benachteiligungen auszugleichen, ohne hierbei das Leistungsprinzip zu beinträchtigen.

Gemäß § 8 ChancenG erstellt das Polizeipräsidium Mannheim unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit nach drei Jahren einen Zwischenbericht.
Zum Stichtag 30.06.2025 sollen die Erfüllungsstände der festgelegten Ziele evaluiert werden.

Die nachfolgende Evaluation orientiert sich in ihrer Gliederung am derzeit gültigen Chancengleichheitsplan des Polizeipräsidiums Mannheim.

2. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur gem. §6 Abs. 1 ChancenG

Das Chancengleichheitsgesetz fordert eine geschlechterspezifische Auswertung folgender Daten:

- die Anzahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Anzahl der Beurlaubten,
- die Anzahl der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- ggf. die Anzahl der Auszubildenden,

- ggf. die Gremienbesetzung.

Gemäß den vorgegebenen Parametern des derzeit gültigen Chancengleichheitsplans wurde zum Evaluationszweck eine Dipsy-Auswertung zum Stichtag 30.06.2025 erhoben.

Aufgrund der nicht dokumentierten Datenquellen der Erstauswertung wurden in Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit die Parameter der Auswertung justiert und definiert.
Durch den aktuell festgelegten Standard sollen nachfolgende Evaluationen erleichtert und eine künftige Vergleichbarkeit der Ergebnisse garantiert werden.
Trotz teilweise signifikant abweichender Ergebnisse, insbesondere im Bereich der „Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“, kann im Rahmen der Auswertung die Aussage getroffen werden, dass die beiden Erhebungen insgesamt plausibel miteinander vergleichbar sind[1].

Anmerkung:
Es sind wiederholt keine Auszubildenen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes beim Polizeipräsidium Mannheim beschäftigt.
Darüber hinaus gibt es weiterhin keine Gremienbesetzung.

Relevante Feststellungen:

Geschlechterspezifisch:

- Das PP Mannheim verzeichnet einen allgemeinen Zuwachs von 118 weiblichen Beschäftigten auf eine Anzahl von insgesamt 1025. Gleichzeitig stieg der Anteil beurlaubter Frauen nur geringfügig um 10 Personen auf eine Anzahl von 57 zum Stichtag.
- Im PVD ist ein Zuwachs von 120 weiblichen Beschäftigten seit 2022 auf insgesamt 740 Personen zu verzeichnen. Im NVZ sind Frauen trotz geringer Abnahme um 2 Zähler weiter überrepräsentiert (bei 28 Frauen im Vergleich zu 10 männlichen Beschäftigten).
- Innerhalb des Tarifbereichs sind Frauen weiterhin überrepräsentiert. Hier verringerte sich die Anzahl der männlichen Beschäftigten um 17 Personen auf 66 bei einer Gesamtzahl von 323 Tarifbeschäftigten.
- Die Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten verringerte sich um 113 auf 1729. Der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigten hingegen ist um 27 auf 96 Personen gestiegen.

Besoldungsspezifisch:

- 154 Beschäftigte und damit mehr als die Hälfte aller 323 Tarifbeschäftigen befinden sich in der Entgeltgruppe 5.
- Aufgrund ausreichend vorhandener A9-Stellen innerhalb des PVD des PP Mannheim und der angewandten Beförderungsmöglichkeit im Zusammenhang mit der Lebzeitverbeamtung ist ein geschlechterneutraler starker Rückgang um 89% in der Besoldungsgruppe A 8 festzustellen.

[1] Beschäftigte mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben sind aufgrund nicht bekannter Parameter der Auswertung im CGP 2022 im Chancengleichheitsplan nur bedingt vergleichbar mit der Auswertung zum Stichtag 30.06.2025.

- Die deutliche Zunahme in der Besoldungsgruppe A 10 ist auf das landesweite Einstellungsprogramm zurückzuführen.

Zur genaueren Darstellung wird auf die Anlagen wird verwiesen.

3. Ziele des Chancengleichheitsplans

Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 3 des Chancengleichheitsgesetzes sind Abweichungen der Zielvorgaben darzulegen und diese detailliert zu erläutern.

Nach Evaluation der Zielvorgaben zu **Einstellungen** (sh. 3.1), zu **Aufstieg, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten** (sh. 3.2) und **Dienstposten mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben** (sh. 3.3) wird festgestellt, dass diese weiterhin Gültigkeit haben.

4. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

- **Personalmaßnahmen**

Alle Personalmaßnahmen, insbesondere aber **Stellenausschreibungen, Interessenbekundungsverfahren** (sh. 4.1.1), **Beförderungen, Laufbahnaufstiege sowie die dienstliche Beurteilung** (sh. 4.1.2) unterliegen stets dem Prinzip der Bestenauslese gem. Art 33 Abs. 2 des Grundgesetzes.
Das Polizeipräsidium Mannheim trifft die Auswahlentscheidung nach den gesetzlich vorgeschriebenen und von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien. Eine geschlechterspezifische Bevorzugung findet keine Anwendung, dennoch hält das Polizeipräsidium Mannheim an einer Kaskadenquote zur gezielten Förderung und Motivation von Frauen, auch nach Einführung des neuen Beurteilungssystems 2025, fest.

Bei der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen weiter unterrepräsentiert, allerdings zeichnet sich im Vergleich zu den Vorjahren eine Steigerung ab[2].

- **Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat das Polizeipräsidium Mannheim einzelne Maßnahmen des landesweiten Auditierungsprogrammes: audit berufundfamilie im Chancengleichheitsplan aufgeführt, welche praktikabel und konkret umzusetzen sind.
Die Dienststelle hält weiterhin an diesen Maßnahmen fest. Sie unterliegen einer ständigen Prüfung hinsichtlich Umsetzung und Realisierbarkeit unter Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und gesellschaftlicher Wandlungen sowie der tatsächlichen Nutzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
So ergaben sich Abweichungen der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans, die nachfolgend erläutert werden:

[2] Es wird auf die o.g. Ausführung hinsichtlich der nur bedingten Vergleichbarkeit mit der Auswertung im CGP 2022 verwiesen, sh. Nr. 2

- Aus datenschutzrechtlichen Gründen musste die Bereitstellung der aktuellsten Ausgabe der **Mitarbeitendenzeitschrift** im internen Bereich der Homepage des Polizeipräsidiums Mannheim (sh. 4.2.3 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg) eingestellt werden.

- Das kindgerecht eingerichtete **Eltern-Kind-Büro** am Standort L 6 in Mannheim wurde zuletzt durchschnittlich einmal im Monat genutzt, sodass aufgrund der geringen Nachfrage auf die Einrichtung eines weiteren Eltern-Kind-Büros am Standort Römerstraße 168 in Heidelberg verzichtet werden konnte.

  Ein möglicher Grund für die geringe bis kaum vorhandene Nutzung stellt die landesweite Einführung der DV Homeoffice im November 2023 dar. Bis zum Stichtag 30.06.2025 wurden im Polizeipräsidium Mannheim 368 Anträge auf flexibles Arbeiten (sh. 4.2.4 **Telearbeit, flexible Arbeitsorte**) gestellt, welche ausnahmslos genehmigt wurden.
  Weitere 17 Anträge auf Homeoffice wurden positiv beschieden. Sieben Anträge wurden aufgrund einer irrtümlichen Antragsstellung oder Beschäftigung im operativen Bereich abgelehnt.

- Am **Pflegelotsenmodell** (sh. 4.2.5 Informationen zur Pflege) wird innerhalb der Dienststelle festgehalten. Bei gleichbleibender Anzahl von Anfragen wird die Aufgabe mittlerweile von einer Beschäftigten sowie einem Beschäftigten im Nebenamt wahrgenommen, anstatt wie zuvor von zwei weiblichen Beschäftigten.

5. Gender Mainstreaming und geschlechtergerechte Sprache

Das Polizeipräsidium Mannheim orientiert sich weiter an der DV Schriftverkehr und setzt eine geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift sowohl intern als auch extern um.

6. Fazit der Evaluation

Die Evaluation des bestehenden Chancengleichheitsplans des Polizeipräsidiums Mannheim ergab, dass die Dienststelle weiter an den Zielvorgaben vom 01.12.2022 festhält und nur bedingt von diesen abweicht.
Mit der landesweiten Einführung der DV Homeoffice sind weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten geschaffen worden, welche wiederum die Nachfrage bereits bestehender Angebote reduzieren.

Es wurden im Zusammenhang mit der Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur einheitliche Parameter der Datenerhebung sowie der darauffolgenden Auswertung definiert und festgelegt, um eine zukünftige Vergleichbarkeit zu gewährleisten.
Es bleibt festzuhalten, dass auch bei positiver Entwicklung der Beschäftigungsstruktur im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes die Erfüllung der Zielvorgaben weiterhin gesetzlichen Schranken unterliegt. Eine Wahrung der Schranken wird durch die proaktive Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit in nahezu allen Personalmaßnahmen gewährleistet.

Auch mit Einführung des neuen Beurteilungssystems im Jahr 2025 ergaben sich keine Änderungen hinsichtlich der geschlechterneutralen Verfahrensweise und der Gleichbehandlung von Frauen.

Das Polizeipräsidium Mannheim arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten und unter Wahrung der gesetzlichen Schranken weiter an der Einhaltung und Erreichung der Zielvorgaben.
Gleichzeitig werden im ständigen Austausch mit der Dienststellenleitung, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Referat Personal Verbesserungsvorschläge und Fördermaßnahmen im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes erarbeitet. Diese sollen unter ständiger Evaluation der derzeitigen Maßnahmen in den neu zu erstellenden Chancengleichheitsplan 2028 einfließen.

gez.
Jennifer Kohl
Leitung Referat Personal
Stellv. Leitung der Verwaltung