

H U M A N
R E S O U
R C E S R
E P O R T
2 0 1 6

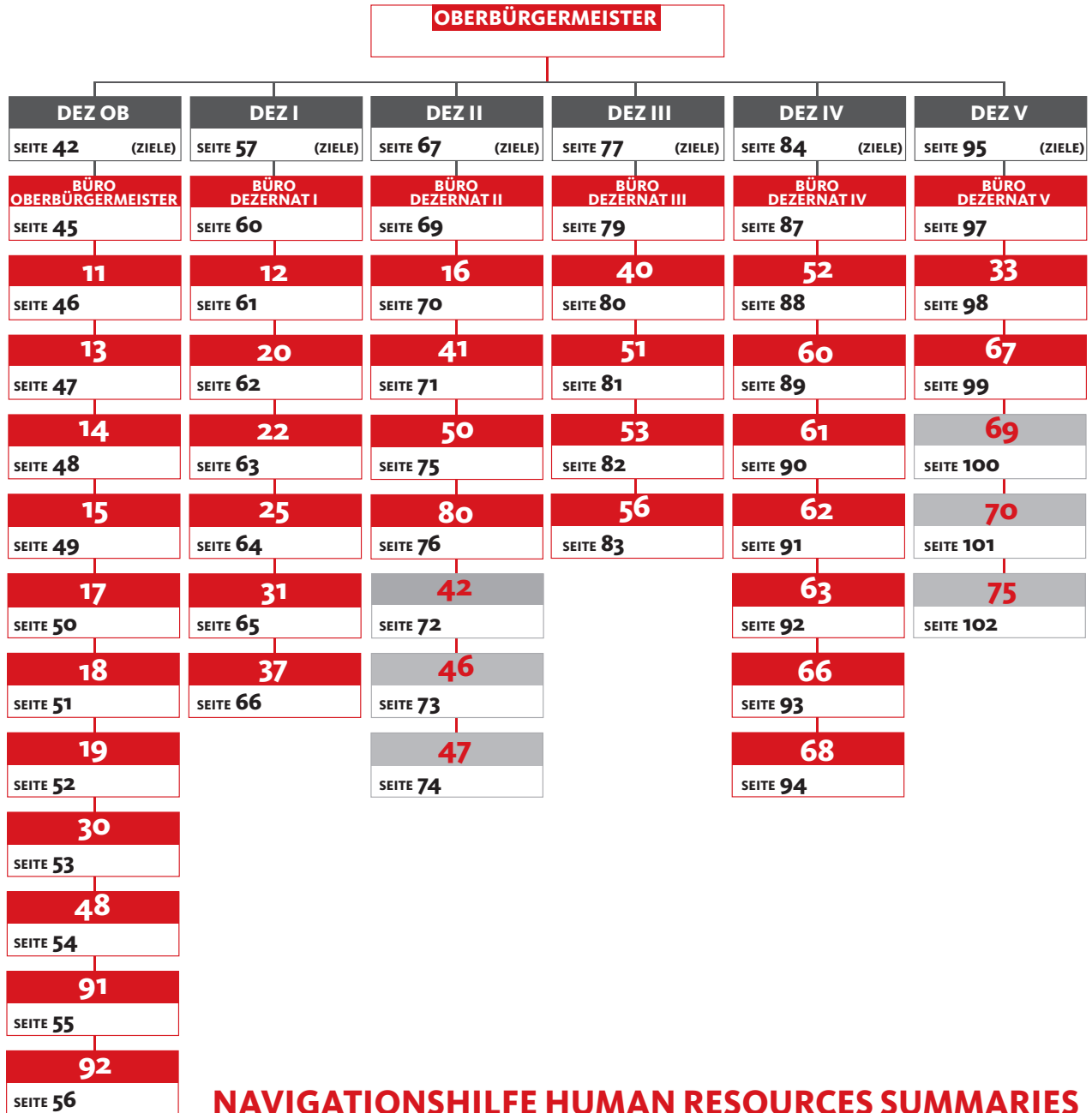
STADTMANNHEIM²

Organisations- und
Personalentwicklung

HUMAN RESOURCES REPORT 2016

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS	7
AUF EINEN BLICK	8
ZIELGERICHTETE PERSONALPLANUNG UND PERSONALENTWICKLUNG	12
DAS ALTER DER BESCHÄFTIGTEN	14
AUFGABEN DER FÜHRUNG HEUTE UND MORGEN	16
DIE FÜHRUNGSKRÄFTE	17
DEN NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG	18
DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT	19
DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN	20
DIVERSITÄT: INKLUSION	22
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM	23
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	24
DIE ENTWICKLUNG DER ÜBERSTUNDEN	25
FLUKTUATION UND BEWEGUNG	26
PERSPEKTIVE GESAMTSTADT	30
PERSONALENTWICKLUNG	32
DEZENTRALE FORTBILDUNGEN	33
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	34
AUSFALLZEITEN	35
DIE ENTWICKLUNG DES PERSONALAUFWANDS	36
BETRIEBZUGEHÖRIGKEIT DES STAMMPERSONALS	38
HUMAN RESOURCES SUMMARIES INKL. LEISTUNGSZIELE	39
KURZERLÄUTERUNG HUMAN RESOURCES SUMMARIES	41
STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTSJAHRE 2014/2015 + 2016/2017	104
GLOSSAR	106



NAVIGATIONSHILFE HUMAN RESOURCES SUMMARIES

HINWEIS: Im Rahmen der Strategischen Haushaltskonsolidierung in Mannheim (SHM²) wird aktuell die Organisationsstruktur neu aufgestellt. Das dargestellte Organigramm bezieht sich auf den Stand zum 31.12.2016.

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS

Wer Ziele erreichen will, der muss Strategien und Veränderungen der Organisation daran orientieren und den Mitarbeitenden vermitteln. Jede strategische Ausrichtung und Veränderung von Leistungen sowie Weiterentwicklung von Organisationskultur trifft im Alltag auf Menschen, die diesen Planungen durch ihr Tun und Handeln praktische Bedeutung geben müssen. Was wir als Organisation erreichen können, hängt in erheblichem Maße davon ab, inwieweit es uns gelingt, Strategien nicht nur gemeinsam zu entwickeln und zu formulieren - sondern diese auch gemeinsam umzusetzen. Ob der korrespondierende Leitspruch „gemeinsam mehr bewirken“ von einem formulierten Selbstverständnis zur realen Selbstverständlichkeit geworden ist, lässt sich an der Qualität unserer Zusammenarbeit und dem Engagement aller Mitarbeitenden ablesen, Aufgaben und Leistungen gemeinsam zu bearbeiten.

Auch die Perspektive, die wir mit dem nunmehr dritten Human Resources Report auf die Ressource Personal einnehmen, entspricht diesem Anspruch: Wirkungsorientiertes Personalmanagement, dauerhafte Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und damit kontinuierliche Leistungserfüllung und Ausrichtung auf eine gemeinsame Strategie sind nur denkbar, wenn wir Personal mit gesamtstädtischer Perspektive steuern und planen. Auch der vorliegende Bericht vereint erneut zentrale Indikatoren und Kennzahlen, Entwicklungstrends und Zeitreihen mit dem Ziel, Steuerungsunterstützung zu leisten und konkrete Personalarbeit mit stadtweiten Betrachtungen zu verknüpfen. Ich freue mich, wenn auch dieser Report seinen Platz in Ihrer Personalarbeit findet und Ihnen gute, regelmäßige Dienste leistet.



A handwritten signature in blue ink that reads "Peter Kurz". The signature is fluid and cursive.

Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

AUF EINEN BLICK

Tab. 1: Auf einen Blick (Stand 31.12.2016)

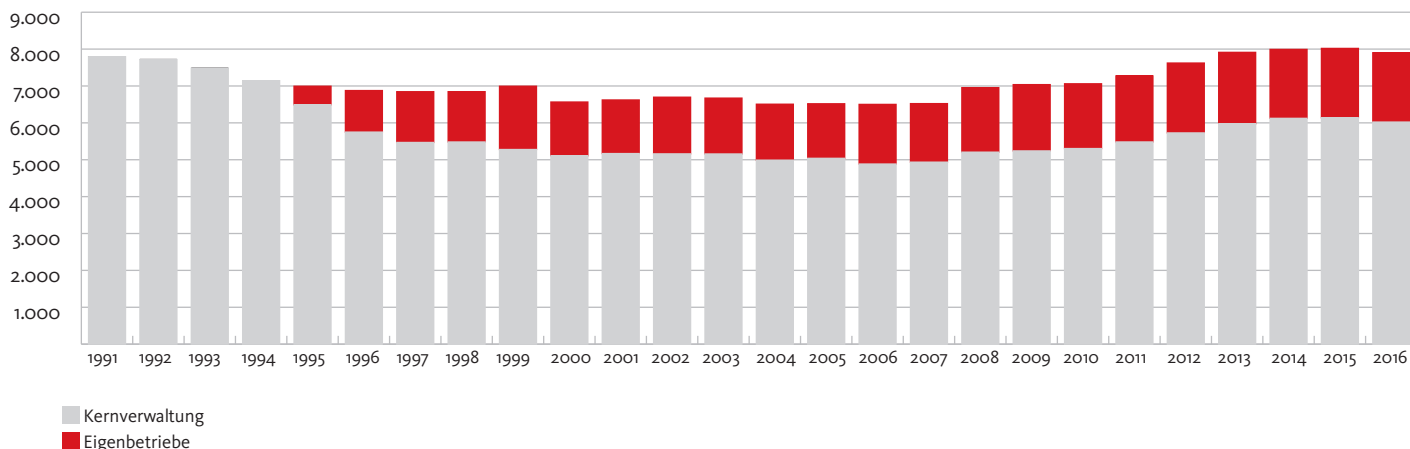
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Stadtverwaltung
Gesamtpersonal	6.022	1.880	7.902
Stammpersonal	5.159	1.189	6.348
Stammpersonal (Vollzeitäquivalente)	4.516,11	1.096,74	5.612,85
Frauenanteil (bezogen auf das Gesamtpersonal)	64,7%	29,3%	56,3%
Frauenanteil (bezogen auf das Stammpersonal)	62,9%	22,7%	55,4%
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	350	44	394
Teilzeitquote	35,3%	16,2%	31,7%
Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten*	7,2%	9,9%	7,9%
Personalaufwand in Mio. €* (vorläufiges Rechnungsergebnis bzw. Wirtschaftspläne)	302,0 Mio. €	98,1 Mio. €	400,1 Mio. €

* jahresbezogene Werte

Tab. 2: Personalstand am 31.12.2016

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe
Stammpersonal	919	4.240	5.159	21	1.168	1.189	940	5.408	6.348
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell		13	16	0				15	18
dar. ATZ-Freistellungsphase		11	13	0				12	14
dar. sonst. Teilzeitbeschäftigte	214	1.577	1.791	6	184	190	220	1.761	1.981
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0	221	221	0	163	163	0	384	384
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	10	280	290	0	35	35	10	315	325
Praktika/Volontariate	0	60	60	0	9	9	0	69	69
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0	15	15	0	9	9	0	24	24
Beschäftigte nach Entgeltvariante (SGB) sowie Personen in der „Bürgerarbeit“ (ESF)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0	0	0	0	439	439	0	439	439
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	31	246	277		35	36	32	281	313
dar. Beurlaubte	31	232	263		31	32	32	263	295
dar. Rente auf Zeit	0	14	14	0			0	18	18
SUMME	960	5.062	6.022	22	1.858	1.880	982	6.920	7.902

Abb. 1: Entwicklung des Gesamtpersonals 1991 - 2016



Tab. 3: Vollzeitäquivalente am 31.12.2016

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe
Stammpersonal	844,19	3.671,92	4.516,11	18,78	1.077,96	1.096,74	862,97	4.749,88	5.612,85
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell	1,60	9,10	10,70	0,00	1,49	1,49	1,60	10,59	12,19
dar. ATZ-Freistellungsphase	1,10	1,76	2,86	0,00	0,00	0,00	1,10	1,76	2,86
dar. sonst. Teilzeitbeschäftigte	141,49	1.019,59	1.161,08	3,78	95,47	99,25	145,27	1.115,06	1.260,33
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0,00	169,52	169,52	0,00	126,57	126,57	0,00	296,09	296,09
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	10,00	277,24	287,24	0,00	35,00	35,00	10,00	312,24	322,24
Praktika/Volontariate	0,00	56,59	56,59	0,00	7,78	7,78	0,00	64,37	64,37
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0,00	14,77	14,77	0,00	9,00	9,00	0,00	23,77	23,77
Beschäftigte nach Entgeltvariante (SGB) sowie Personen in der „Bürgerarbeit“ (ESF)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0,00	0,00	0,00	0,00	419,13	419,13	0,00	419,13	419,13
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse*	26,40	201,23	227,63	1,00	28,34	29,34	27,40	229,57	256,97
dar. Beurlaubte*	26,40	190,26	216,66	1,00	24,56	25,56	27,40	214,82	242,22
dar. Rente auf Zeit*	0,00	10,97	10,97	0,00	3,78	3,78	0,00	14,75	14,75
SUMME	880,59	4.391,27	5.271,86	19,78	1.703,78	1.723,56	900,37	6.095,05	6.995,42

* Vollzeitäquivalente entsprechen dem letzten aktiven Beschäftigungsumfang

Abb. 2: Gliederung nach Beschäftigungsgruppen des Gesamt- und Stammpersonals

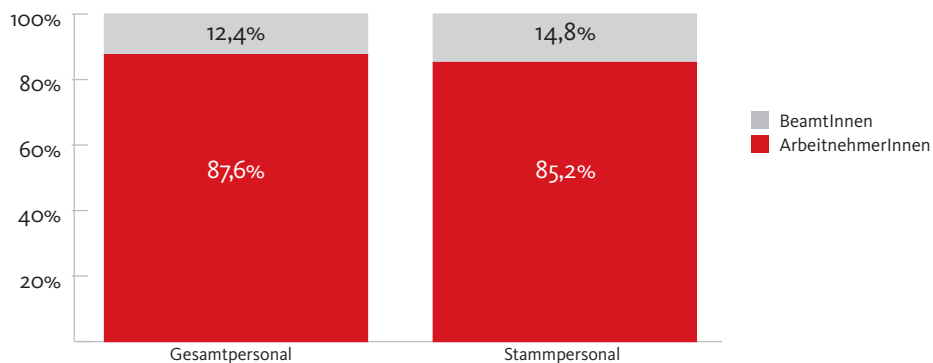
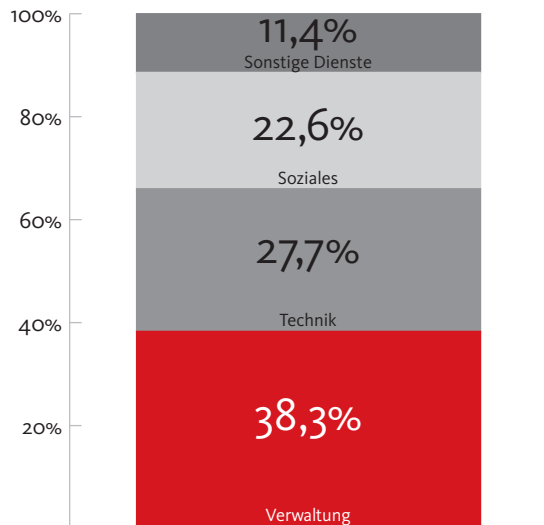


Abb. 3: Aufgabenbereiche des Stammpersonals

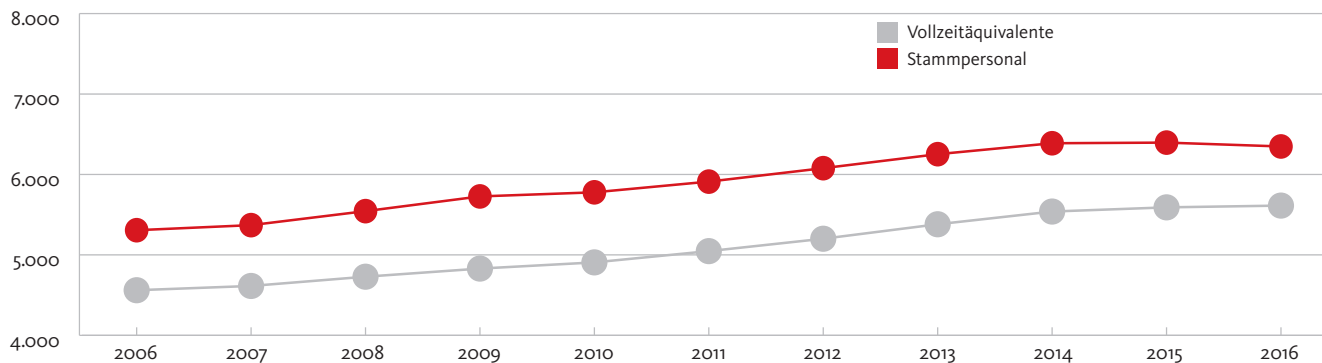


Tab. 4: Entwicklung des Personalbestandes

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Entwicklung des Personalbestandes											
Stammpersonal	5.307	5.370	5.544	5.727	5.778	5.911	6.078	6.252	6.388	6.396	6.348
Vollzeitäquivalente*	4.561	4.614	4.729	4.830	4.907	5.047	5.201	5.381	5.539	5.591	5.613

*bezogen auf das Stammpersonal

Abb. 4: Entwicklung des Personalbestandes und der Vollzeitäquivalente



ZIELGERICHTETE PERSONALPLANUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Dr. Gerhard Mersmann

Fachbereichsleiter 17 Organisations- und Personalentwicklung

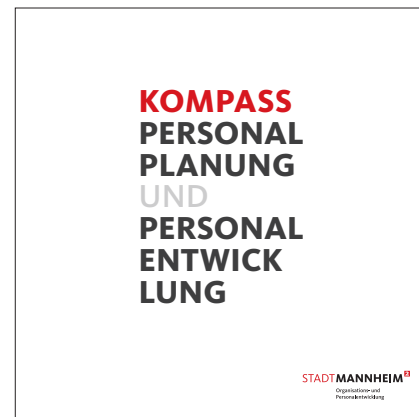
Zwei Arbeitsfelder scheinen immer etwas außerhalb des eigentlichen Betriebs zu stehen, obwohl ohne sie kein planvolles und systematisches Vorgehen denkbar ist. Umso wichtiger war der Schritt im Jahr 2014, die Kategorien von Planung und Entwicklung organisatorisch zusammen zu fassen und damit auch die beiden Aufgabenfelder zu synchronisieren. Wenn man so will, ist die Aufnahme von Planung und Entwicklung in die Linienorganisation des Fachbereichs Organisations- und Personalentwicklung eine radikale Modernisierung der Stadtverwaltung jenseits des CHANGE²-Prozesses gewesen, obwohl sie aus diesem Prozess resultierte.

Die für die Jahre ab 2014 vorliegenden Human Resources Reports, die den vormaligen Personalbericht abgelöst haben, machen seit dem ersten Exemplar deutlich, welcher Paradigmenwechsel sich dahinter verbirgt: An die Stelle der buchhalterischen Erfassung und Dokumentation des Personalstandes ist eine Prognostik getreten, die sich auf den zukünftigen Bedarf der Stadt Mannheim an das Personal konzentriert. Dabei geht es neben der Quantität auch um Qualität und Haltung. Diese Form der Planung ist anspruchsvoll, aber sie öffnet auch Türen.

Der Fachbereich Organisations- und Personalentwicklung strebt im Bereich der Personalplanung und Personalentwicklung nach einem Paradigmenwechsel von der reaktiven Beseitigung von Kompetenzdefiziten hin zur Ausrichtung auf den strategischen Fokus der Gesamtorganisation. Erst die konsequente Ausrichtung zum einen auf die strategischen Ziele aller Dienststellen, zum anderen auf den Grad, zu dem die Stadtverwaltung zum zielgerichteten und systematischen Wandel fähig ist, konstituiert Personalplanung und Personalentwicklung als systematisch betriebene Aktivitäten.

Hierfür sind einerseits die Regelprozesse der Personalplanung und Personalentwicklung neu zu justieren und andererseits veränderte Muster des Führungsverhaltens zu erlernen. Die Vorstellungen hierzu konkretisiert der „Kompass Personalplanung und Personalentwicklung“, den der Fachbereich Organisations- und Personalentwicklung

aktuell konzipiert und mit den Dienststellen diskutieren wird. Mit diesem Strategiepapier beschreiben wir den angestrebten Paradigmenwechsel im Bereich Personalplanung und Personalentwicklung und leiten den damit verbundenen Bezug auf den Personalbedarf ab, der für die Erreichung der strategischen Ziele der Dienststellen notwendig ist. Im Zentrum stehen hierbei insbesondere Innovationen, die zur Rationalitätssicherung des Personalmanagements beitragen und so das zielgerichtete und systematische Handeln der Organisation unterstützen sollen.



Mit dem in diesem Jahr zum ersten Mal vorzulegendem „Kompass Personalplanung und Personalentwicklung“ werden jene vor allem qualitätsrelevanten Fragestellungen des Human Resources Managements systematisiert und die damit korrelierenden Programme dokumentiert. Wenn man so will, liegen im Jahr 2017 die Berichte vor, die die organisatorische Gliederung von Planung und Entwicklung mit Leben füllen.

Um noch einmal auf den CHANGE²-Prozess in den Jahren 2008 bis 2013 zurückzukommen. Der in diesem Prozess vollzogene Paradig-

menwechsel von der exklusiven Rechtmäßigkeit als Maß für Verwaltungshandeln hin zu einer politisch messbaren Wirkung hatte kolossale Auswirkungen. Aus heutiger Sicht kann dessen Quintessenz wie folgt beschrieben werden: Die Steuerungsgröße für alle Prozesse der Stadt Mannheim ist die Wirkung. Es geht zwar nach wie vor darum, nach Recht und Gesetz zu handeln. Damit ist es jedoch nicht getan. Es geht darum, Wirkung zu erzielen. Dazu gehört, dass man in der Lage ist, die erwünschte Wirkung zu beschreiben und geeignete Indikatoren zu finden, um den Grad ihrer Erreichung zu messen. Das erfordert Personal, das dieses kann und Strategien, die geeignet sind, um solches Personal zu gewinnen.

Der vorliegende Human Resources Report hat das Thema Wirkung in den Fokus genommen. Er widmet sich einerseits der Frage, wie das Personal wirkungsvoll gemacht werden kann. Indem er das tut, stellt er die gleiche Aufgabe an die Akteure der Planung selbst: Wie hat eine Personalplanung auszusehen, die ein solches Ziel verfolgt und welcher Instrumente muss sie sich bedienen, um erfolgreich zu sein?

Der Human Resources Report 2016 versucht, eine Antwort darauf zu geben. Um auf dem eingeschlagenen Weg korrekturfähig zu bleiben und um denen, für die dieser Report geschrieben wird, dem Gemeinderat und der Verwaltungsspitze, den größtmöglichen Nutzen zu gewährleisten, sind wir wie immer auf kritische Lektüre und entsprechende Rückmeldung angewiesen und begrüßen den Dialog.

DAS ALTER DER BESCHÄFTIGTEN

Abb. 5: Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht

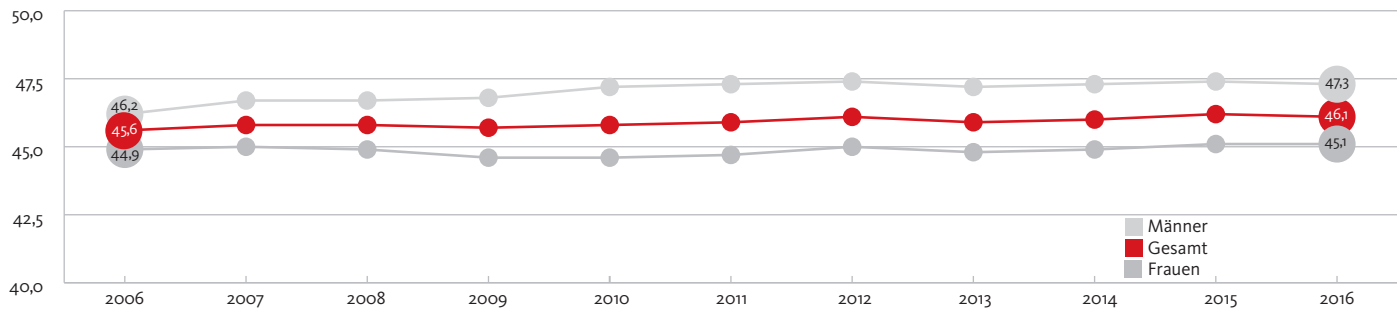


Abb. 6: Altersverteilung nach Fachrichtungen

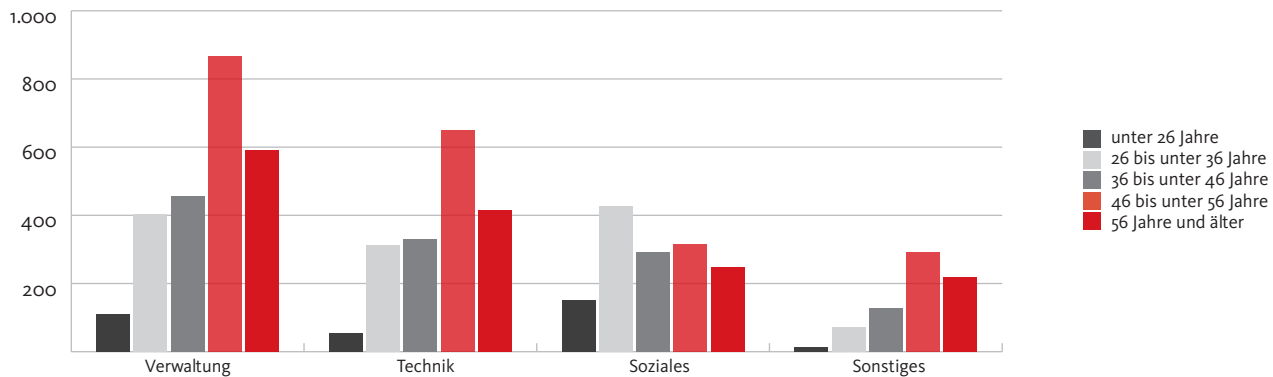


Abb. 7: Altersverteilung nach Laufbahnen

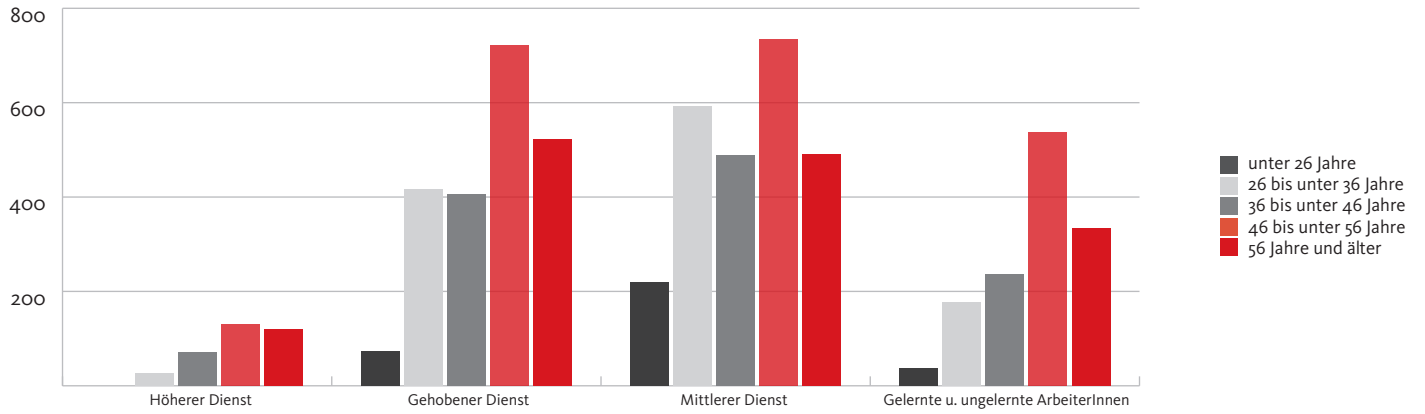
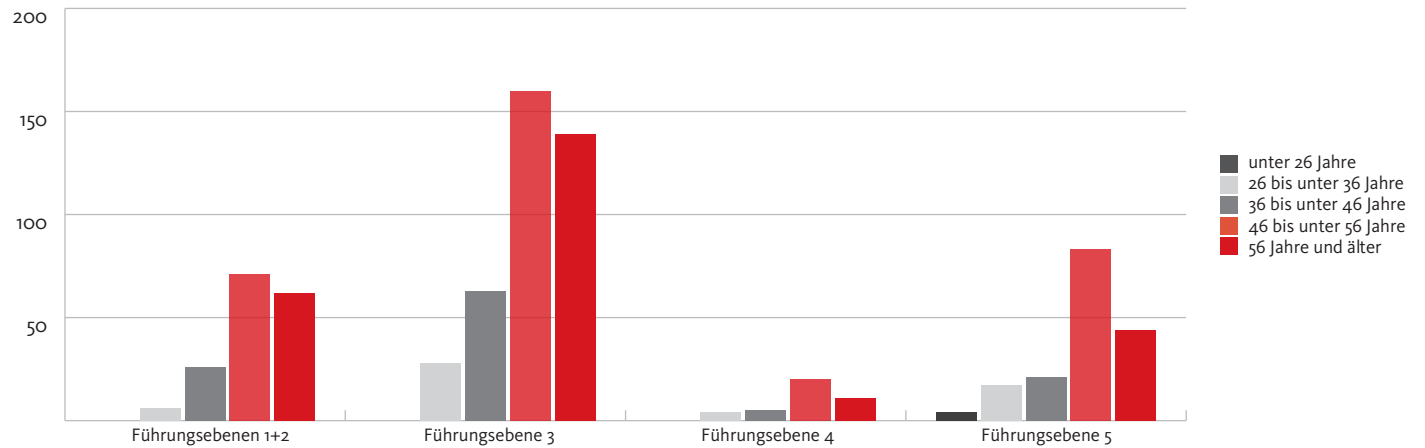


Abb. 8: Struktur der Führungskräfte: Altersverteilung nach Führungsebenen



AUFGABEN DER FÜHRUNG HEUTE UND MORGEN

Dr. Liane Schmitt

Abteilungsleiterin 17:1 Organisationsentwicklung, Beratungsformate und Organisationskultur

Die Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit als Ausdruck der angestrebten Organisationskultur geben dem Führungshandeln Orientierung und Sinnhaftigkeit und deren Umsetzung sorgt für eine gemeinsame Identität.

„Was sind die Rahmenbedingungen der Führungskräfte für deren Umsetzung?“ Jede Führungskraft sieht sich speziellen Anforderungen gegenüber. Selbst bei identischer hierarchischer Einordnung in der Organisationsstruktur sowie übereinstimmender Führungsspanne variieren die Ansprüche an Führungskräfte im Alltag enorm, sei es durch die Zusammensetzung des Teams bzw. der Abteilung oder durch die konkreten Ansprüche an diese, die sich aus dem Fachgebiet ergeben. Bei aller Individualität der Aufgabenstellung gibt es genug Verbindendes, was verantwortungsvolles Führungshandeln kennzeichnet: Prioritäten setzen, Effizienz steigern und Mitarbeitende fördern.

Führungskräfte, die ihre Führungsverantwortung wahrnehmen, setzen sich permanent mit den Aufgaben und dem Abgleich, welche Wirkungen durch deren Bearbeitung erzielt werden, auseinander. So können sie gemeinsam mit den Mitarbeitenden deren Beitrag zur Zielerreichung transparent machen und Schwerpunkte aushandeln oder setzen. Wenn es der Führungskraft gelingt, Klarheit und Verbindlichkeit im Führungshandeln zu vermitteln, unterstützen diese Prioritäten die Erreichung definierter und vereinbarter Ziele.

Die damit verbundenen Aufgaben sind in der Regel Teil von Prozessen, die ebenso ständig auf Effizienz hin überprüft werden müssen. Dabei helfen Leitfragen, wie z.B.: „Wie gestalten wir die Schnittstellen?“ „Wo gibt es Medienbrüche (Papier, digital)?“ „Was können wir besser machen?“ Durch diese Fragestellungen wird der Passus in den Leitlinien, „Wir sind veränderungsbereit und suchen stets nach noch besseren Lösungen“ im Alltagshandeln sichtbar. Die Verantwortung der Führungskraft beschränkt sich dabei nicht auf das Stellen dieser Fragen. Viel wichtiger ist es, dass sie gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an deren Beantwortung mitwirkt, um dadurch systematisch Verbesserungen in der Organisation zu bewirken.

Verantwortungsbewusstes Führungshandeln zeigt sich also in der direkten Kommunikation über Veränderungen und Verbesserungen. Dazu gehört natürlich auch die Erarbeitung von Entwicklungsmöglichkeiten und -bedarfen für die Mitarbeitenden. Dieser Teil des Führungshandelns stellt hohe Erwartungen an Führungskräfte, nämlich den Mitarbeitenden Orientierung zu geben sowie mit ihnen gemeinsam Routinen wie Informationsfluss, Entscheidungsfindungsprozesse und Praktiken der Arbeitsorganisation zu hinterfragen. Hierzu können Fragen dienen wie: „Wer ist wann und warum bei welcher Besprechung?“ „Ist für die Mitarbeitenden im Vorfeld klar, was Ziel, Rolle und Erwartung an den eigenen Beitrag ist?“

Zur Schaffung von Orientierung dienen dabei regelmäßige Rücksprachen, bei denen nicht nur das Aufgabenergebnis, sondern auch der Weg, der zur Lösung geführt hat, reflektiert und betrachtet werden. Dadurch können sich Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam mit Fragen beschäftigen, die den Lösungsweg, die politische Relevanz und die Notwendigkeit von Kooperationen in den Blick nehmen. Die permanente Beschäftigung mit diesen Themen stärkt die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeitenden, erfordert allerdings auch die notwendige Zurückhaltung der Führungskraft, falls sie aus alter Routine heraus um Rat gefragt wird. Eine eigene Meinung zu finden sowie die eigene Haltung zu bestimmten Aufgabenstellungen zu eruieren erfordern Freiraum und Mut. Bei beidem müssen Führungskräfte ihre Mitarbeitenden stärken, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuentwickeln und selbstverantwortlich zu handeln.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 9: Struktur der Führungskräfte: BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen

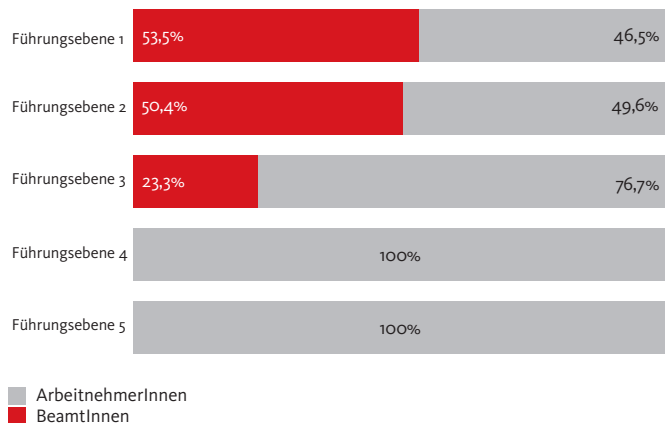


Abb. 10: Struktur der Führungskräfte: Geschlecht

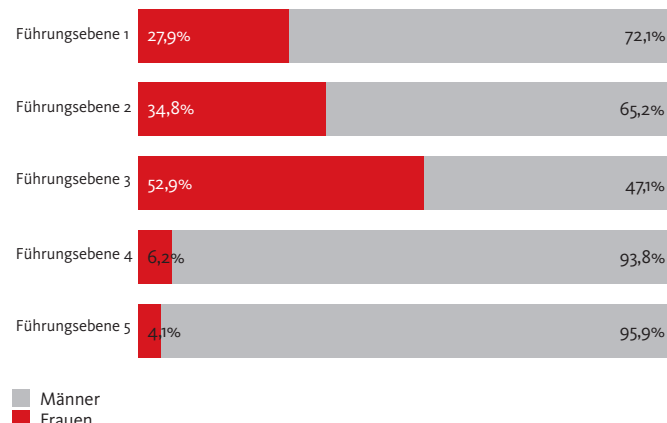
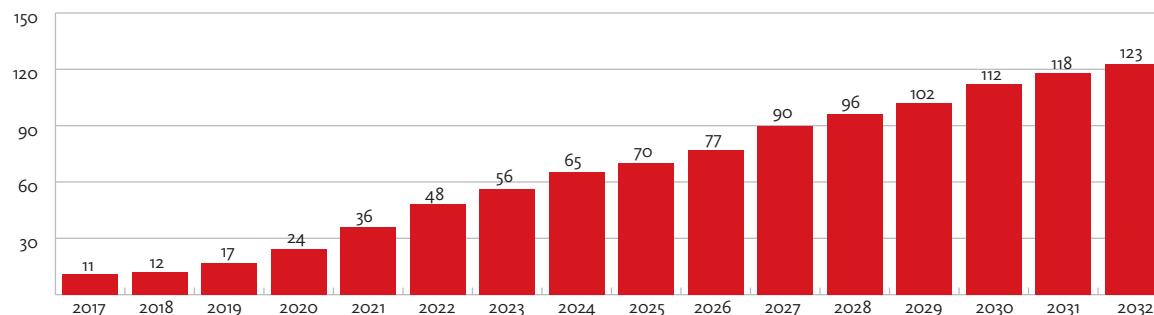


Abb. 11: Kumulierte Werte des Ausscheidens der Führungsebenen 1+2 bis 2032

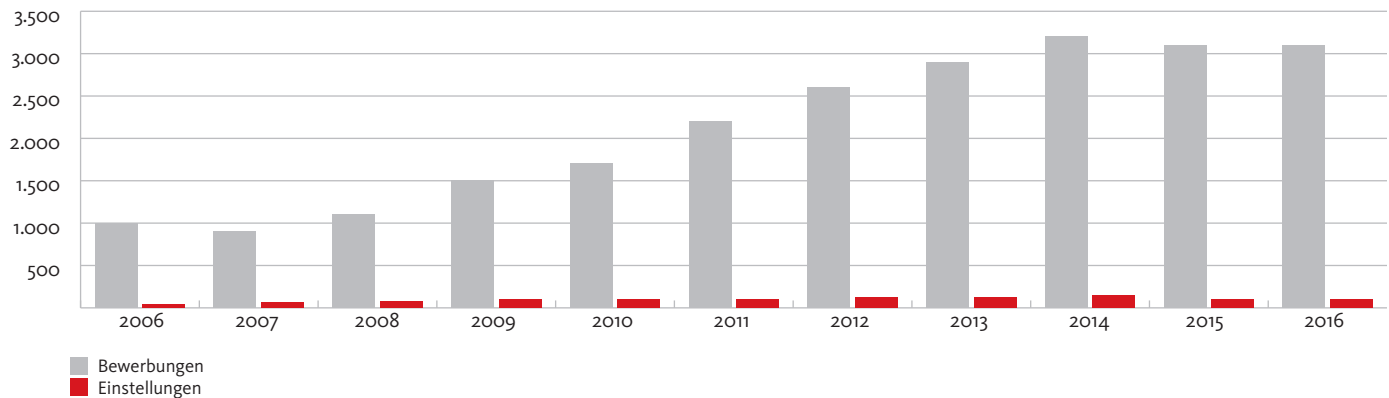


Tab. 5: Prognostizierte Jahreswerte des Ausscheidens der Führungsebenen 1+2

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Ausscheiden bis 2032	11	1	5	7	12	12	8	9	5	7	13	6	6	10	6	5

DEN NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG

Abb. 12: Entwicklung der Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2006 - 2016*



Tab. 6: Entwicklung des Verhältnisses von Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2006 - 2016*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bewerbungen	1.000	900	1.100	1.500	1.700	2.200	2.600	2.900	3.200	3.100	3.100
Einstellungen	44	67	80	98	99	99	122	125	145	101	97
Einstellungsquote	4,4%	7,4%	7,3%	6,5%	5,8%	4,5%	4,7%	4,3%	4,5%	3,3%	3,1%

* Quelle: 11.20 Team Ausbildung

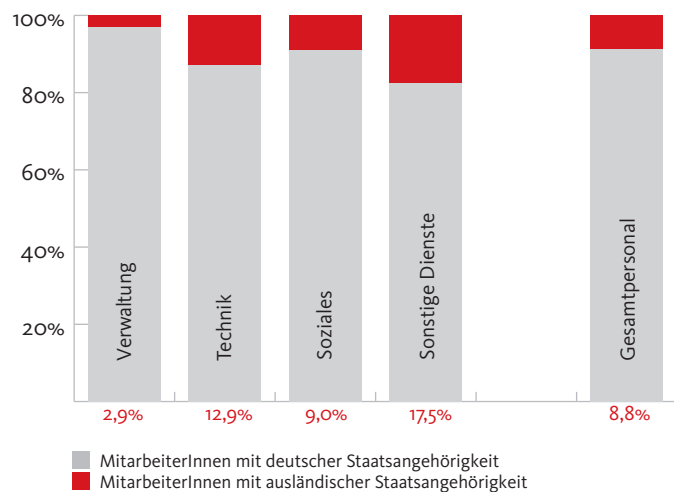
Die Auswertungen beziehen sich auf den jeweiligen Ausbildungsjahrgang. In den Einstellungszahlen sind PraktikantInnen im Anerkennungsjahr nicht enthalten.

DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT

Tab. 7: Entwicklung des Anteils der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stammpersonal der Stadt Mannheim											
ausländische Staatsangehörigkeit	5,7%	6,1%	6,0%	6,2%	6,2%	6,2%	6,3%	6,6%	6,8%	6,9%	7,2%
Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz in Mannheim**											
ausländische Staatsangehörigkeit	20,5%	20,8%	21,0%	21,1%	21,4%	21,8%	22,2%	22,7%	23,6%	25,2%	25,0%

Abb. 13: Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Fachrichtungen*



Tab. 8: Staatsangehörigkeiten der MitarbeiterInnen*

31.12.2016	absolut	in %
Ausländische Staatsangehörigkeiten		
gesamt	730	100%
dav. EU	336	46,0%
dar. Italien	115	15,8%
dar. Griechenland	36	4,9%
dar. Kroatien	33	4,5%
dar. Polen	30	4,1%
Türkei	211	28,9%
Sonstige	183	25,1%

* Die Auswertungen beziehen sich jeweils auf die erste Staatsangehörigkeit der Beschäftigten

** Quelle: Kommunale Statistikstelle Stadt Mannheim

DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Tab. 9: Frauenanteil nach Laufbahnen

31.12.2016	gesamt	dar. Frauen	Frauenanteil
BeamtInnen			
Höherer Dienst	155	57	36,8%
Gehobener Dienst	524	312	59,5%
ArbeitnehmerInnen			
Höherer Dienst	193	91	47,2%
Gehobener Dienst	1.614	979	60,7%

Tab. 10: Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte (Führungsebenen 1+2)

	2012	2013	2014	2015	2016
Weibliche Führungskräfte	37	42	45	55	59
Männliche Führungskräfte	114	112	117	118	119
Führungsebenen 1+2 gesamt	151	154	162	173	178
Anteil der weiblichen Führungskräfte an den Führungsebenen 1+2	24,5%	27,3%	27,8%	31,8%	33,1%

Tab. 11: Kennzahlen Gender Mainstreaming (Stichtag 31.12.2016)

	Vollbeschäftigung			Teilzeitbeschäftigung			Gesamtpersonal			SUMME
	männlich	weiblich		männlich	weiblich		männlich	weiblich		
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	
Kernverwaltung										
Gesamtpersonal	1.879	2.076	52,5	245	1.822	88,1	2.124	3.898	64,7	6.022
dav. Stammpersonal	1.706	1.633	48,9	208	1.612	88,6	1.914	3.245	62,9	5.159
dav. ArbeitnehmerInnen	1.180	1.459	55,3	186	1.415	88,4	1.366	2.874	67,8	4.240
BeamtInnen	526	174	24,9	22	197	90,0	548	371	40,4	919
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	97	231	70,4		20	90,9	99	251	71,7	350
befristet Beschäftigte/Aushilfen	49	67	57,8	31	74	70,5	80	141	63,8	221
Beurlaubte*	17	135	88,8		107	96,4	21	242	92,0	263
Rente auf Zeit*			66,7	0	8	100,0		12	85,7	14
sonstiges Personal	8	6	42,9	0		100,0	8	7	46,7	15
Eigenbetriebe										
Gesamtpersonal	1.221	343	21,9	109	207	65,5	1.330	550	29,3	1.880
dav. Stammpersonal	868	128	12,9	51	142	73,6	919	270	22,7	1.189
dav. ArbeitnehmerInnen	858	123	12,5	50	137	73,3	908	260	22,3	1.168
BeamtInnen	10	5	33,3		5	83,3	11	10	47,6	21
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	25	17	40,5		0	0,0	27	17	38,6	44
befristet Beschäftigte/Aushilfen	88	15	14,6	45	15	25,0	133	30	18,4	163
Beurlaubte*	7	13	65,0	0	12	100,0	7	25	78,1	32
Rente auf Zeit*			33,3		0	0,0			25,0	
sonstiges Personal**	231	169	42,3	10	38	79,2	241	207	46,2	448
Gesamtübersicht										
Gesamtpersonal	3.100	2.419	43,8	354	2.029	85,1	3.454	4.448	56,3	7.902
dav. Stammpersonal	2.574	1.761	40,6	259	1.754	87,1	2.833	3.515	55,4	6.348
dav. ArbeitnehmerInnen	2.038	1.582	43,7	236	1.552	86,8	2.274	3.134	58,0	5.408
BeamtInnen	536	179	25,0	23	202	89,8	559	381	40,5	940
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	122	248	67,0		20	83,3	126	268	68,0	394
befristet Beschäftigte/Aushilfen	137	82	37,4	76	89	53,9	213	171	44,5	384
Beurlaubte*	24	148	86,0		119	96,7	28	267	90,5	295
Rente auf Zeit*		5	55,6		8	88,9	5	13	72,2	18
sonstiges Personal**	239	175	42,3	10	39	79,6	249	214	46,2	463

* Voll- und Teilzeitbeschäftigung entspricht letztem aktiven Beschäftigungsumfang

** Inklusive Sonderverträge künstlerisches Personal des Nationaltheaters

DIVERSITÄT: INKLUSION

Tab. 12: Entwicklung des Anteils der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte											
Anteil in %	8,5%	8,3%	8,2%	7,9%	8,1%	8,1%	8,3%	8,3%	8,1%	8,1%	7,9%

Abb. 14: Verteilung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nach Alter und Geschlecht 2016

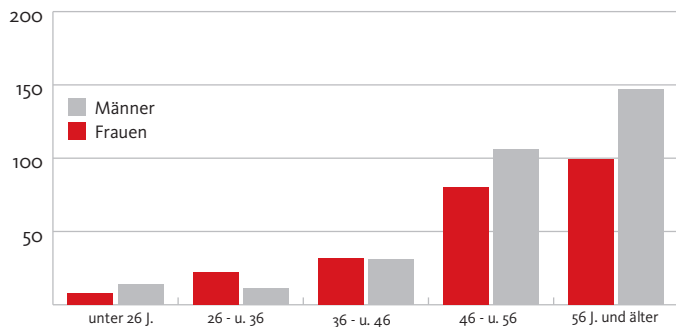
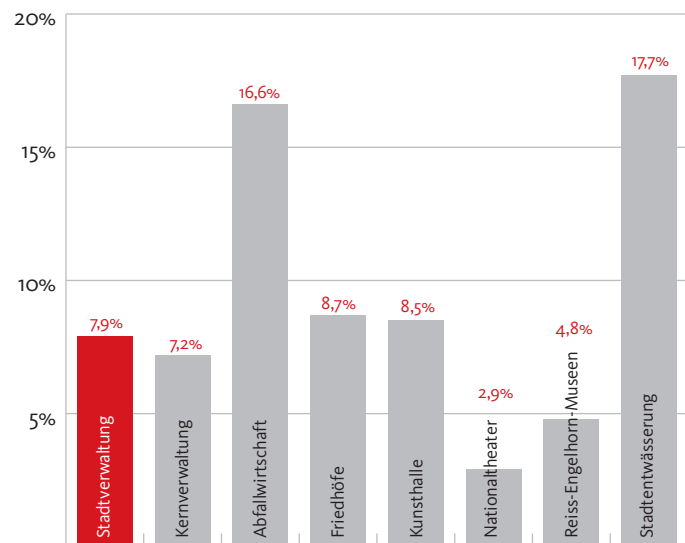
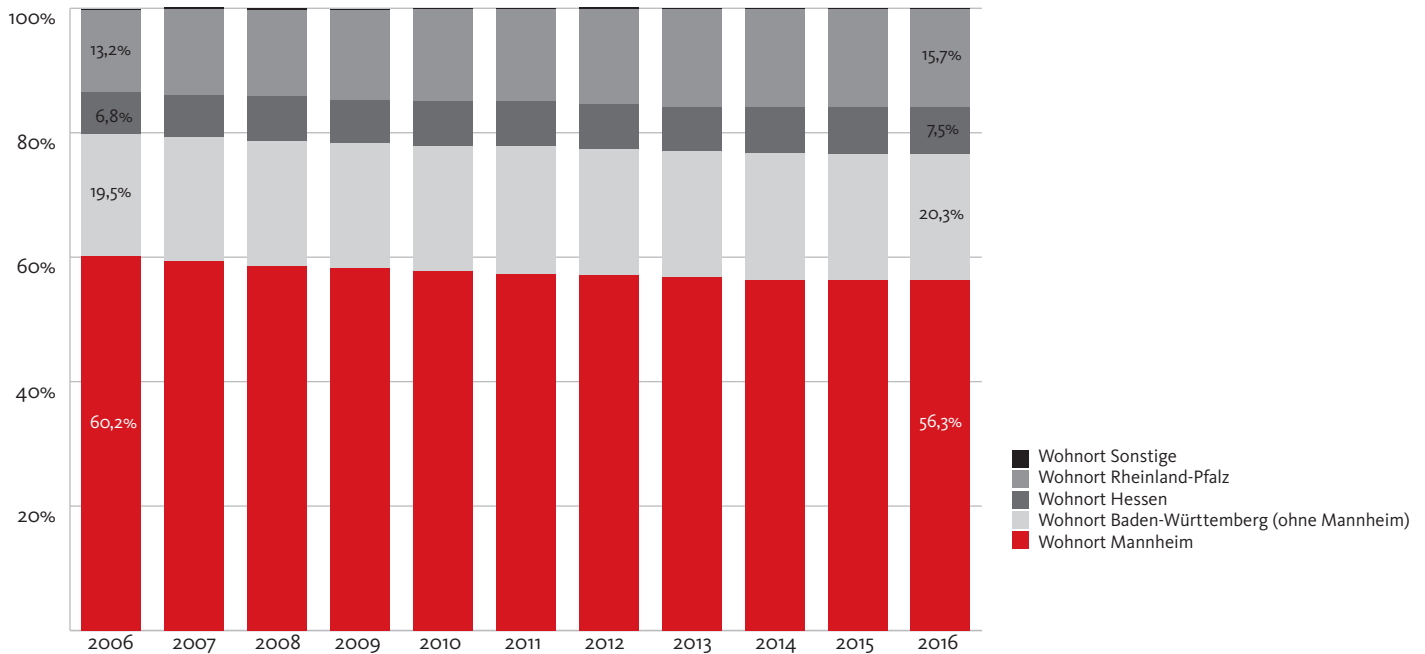


Abb. 15: Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben 2016



DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM

Abb. 16: Entwicklung der Verteilung des Erstwohnsitzes des Stammpersonals 2006 - 2016

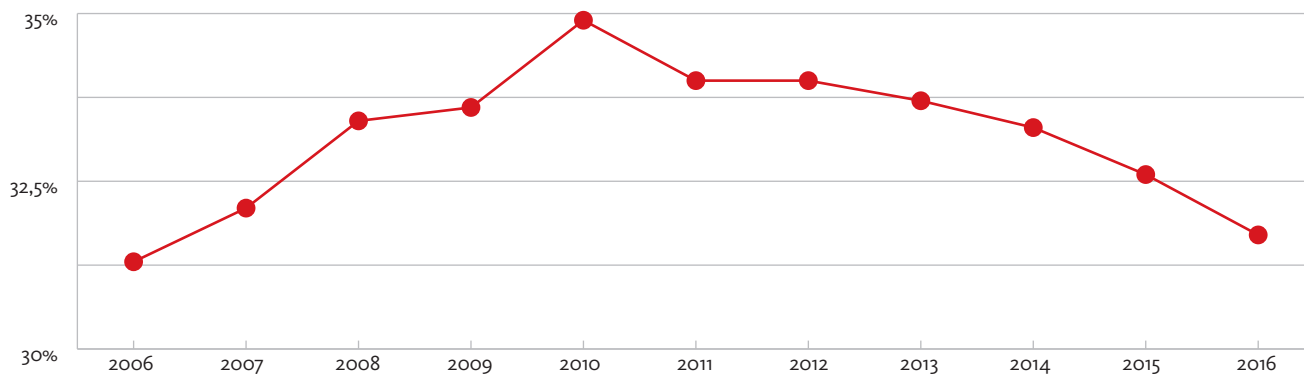


TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Tab. 13: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen (inkl. ATZ)*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl gesamt	1.658	1.723	1.854	1.889	2.014	2.010	2.065	2.106	2.130	2.084	2.013
dav. Frauen	1.379	1.423	1.514	1.540	1.641	1.652	1.719	1.766	1.805	1.807	1.754
dav. Männer	279	300	340	349	373	358	346	340	325	277	259
Teilzeitquote	31,3%	32,1%	33,4%	33,6%	34,9%	34,0%	34,0%	33,7%	33,3%	32,6%	31,7%

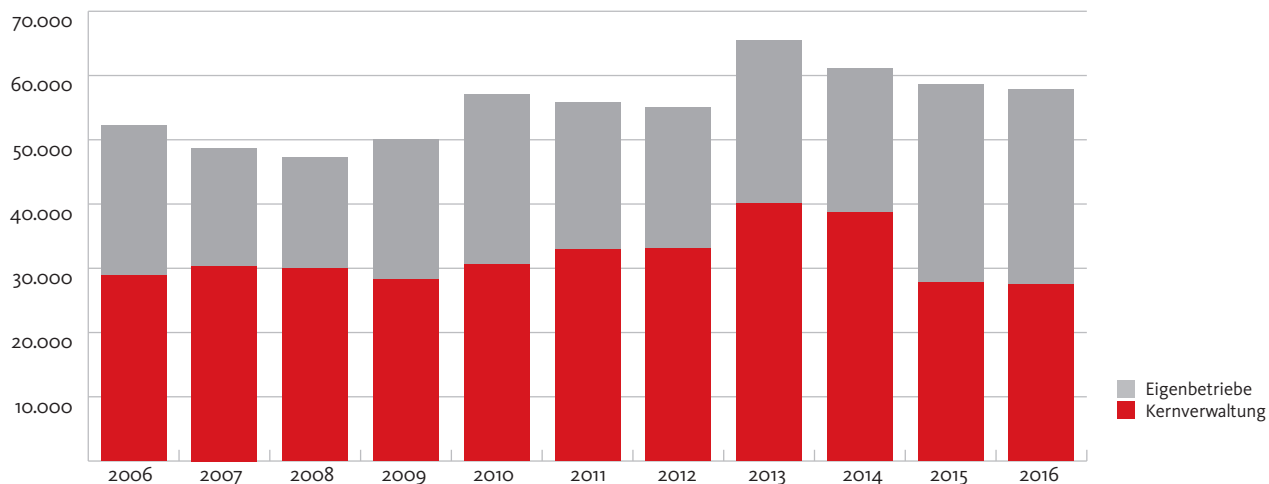
Abb. 17: Entwicklung der Teilzeitquote 2006 - 2016 (inkl. ATZ)*



* Bei der Entwicklung der Teilzeitquote ist zu beachten, dass in dieser auch die geschlossenen Altersteilzeitverträge berücksichtigt sind. Aufgrund der Neuregelung im Rahmen des TV FlexAZ befindet sich die Anzahl der getroffenen Vereinbarungen derzeit auf einem niedrigen Level.

DIE ENTWICKLUNG DER ÜBERSTUNDEN

Abb. 18: Entwicklung der Überstunden in den Eigenbetrieben und der Kernverwaltung



Tab. 14: Entwicklung der Überstunden in den Eigenbetrieben und der Kernverwaltung

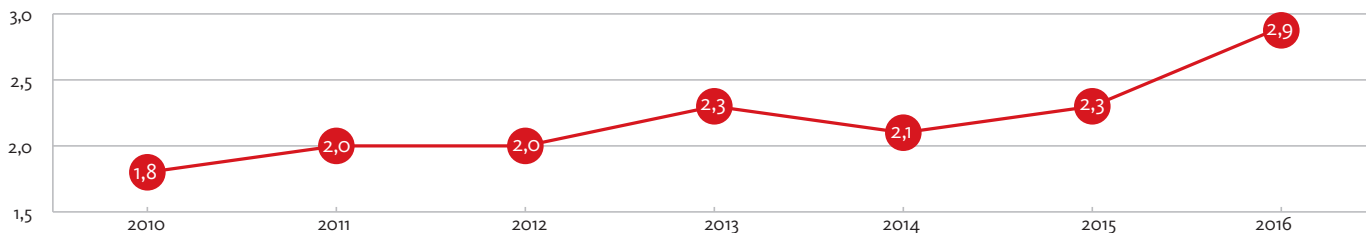
Entwicklung der Überstunden			
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Gesamt
2006	28.816	23.500	52.316
2007	30.360	18.276	48.636
2008	29.946	17.342	47.288
2009	28.204	21.849	50.053
2010	30.529	26.547	57.076
2011	32.975	22.865	55.840
2012	33.052	21.965	55.017
2013	40.015	25.510	65.525
2014	38.675	22.515	61.190
2015	27.827	30.773	58.600
2016	27.521	30.353	57.874

Erläuterung zum verwendeten Überstundenbegriff:

Der überwiegende Teil der geleisteten Überstunden wird im Rahmen eines Zeitausgleichs kompensiert. In den nebenstehenden Auswertungen werden die darüber hinaus finanziell abgeregelteten Überstunden betrachtet.

FLUKTUATION UND BEWEGUNG

Abb. 19: Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote



Tab. 15: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Geschlecht und Fachrichtung

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2016 - 31.12.2016	Stamm- personal 31.03.2016	Stamm- personal 30.06.2016	Stamm- personal 30.09.2016	Stamm- personal 31.12.2016	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Gesamt	187	6.427	6.418	6.421	6.348	6.404	2,9%
Differenzierung nach Geschlecht							
Frauen	143	3.559	3.547	3.561	3.515	3.546	4,0%
Männer	44	2.868	2.871	2.860	2.833	2.858	1,5%
Differenzierung nach Fachrichtung							
Verwaltung	62	2.412	2.416	2.410	2.431	2.417	2,6%
Technik	23	1.779	1.792	1.793	1.760	1.781	1,3%
Soziales	77	1.452	1.429	1.454	1.434	1.442	5,3%
Sonstige Dienste	25	784	781	764	723	763	3,3%

Tab. 16: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Berufsgruppen

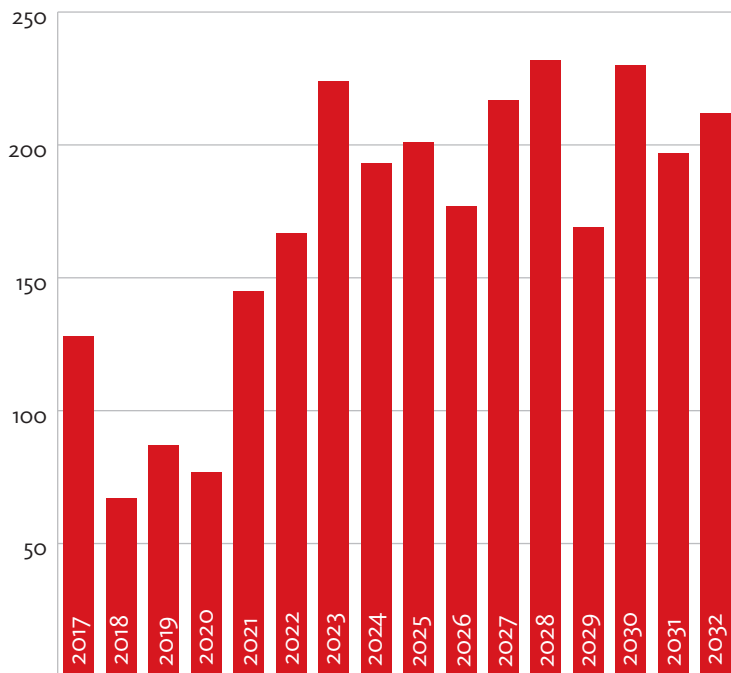
	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2016 - 31.12.2016	Stamm- personal 31.03.2016	Stamm- personal 30.06.2016	Stamm- personal 30.09.2016	Stamm- personal 31.12.2016	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufsgruppe							
AssistentIn Bücherei	1	32	31	31	31	31	3,2%
Außendienst	4	110	107	109	114	110	3,6%
BadehelferIn, sonstiges Bäderpersonal	1	16	16	16	16	16	6,3%
Bibliothekarin	4	34	33	31	28	32	12,7%
ErzieherIn	60	944	927	957	950	945	6,4%
FernmeldetechnikerIn Elektrotechnik	1	19	19	19	19	19	5,3%
Friedhof	1	57	56	56	56	56	1,8%
Hallen- / PlatzwartIn	1	16	16	17	16	16	6,2%
HausmeisterIn	1	112	112	114	114	113	0,9%
Heizung, Lüftung, Sanitär Maschinenbau	1	17	17	16	15	16	6,2%
IngenieurIn Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	1	25	25	24	23	24	4,1%
IngenieurIn Elektrotechnik	1	11	11	11	12	11	8,9%
IngenieurIn Hochbau	3	65	67	68	68	67	4,5%
IngenieurIn Tiefbau	2	91	90	94	91	92	2,2%
IngenieurIn Vermessung	1	30	31	31	29	30	3,3%
Innendienst	55	2.004	2.013	2.012	2.037	2.017	2,7%
Juristischer Dienst	1	19	18	19	19	19	5,3%
Kaufmännische Dienste	1	27	26	24	23	25	4,0%
Kinder- / SäuglingspflegerIn	5	138	135	135	129	134	3,7%
KläremeisterIn, KlärfacharbeiterIn, KlärhelferIn Tiefbau	1	42	41	41	39	41	2,5%
KraftfahrerIn	1	121	121	120	118	120	0,8%
MeisterIn, ArbeiterIn Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	2	256	255	255	252	255	0,8%

* weitere Berufsgruppen siehe nächste Seite

Tab. 16: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Berufsgruppen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2016 - 31.12.2016	Stamm- personal 31.03.2016	Stamm- personal 30.06.2016	Stamm- personal 30.09.2016	Stamm- personal 31.12.2016	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufsgruppen							
MeisterIn, ArbeiterIn Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege	3	136	137	140	136	137	2,2%
MeisterIn, ArbeiterIn Tiefbau	1	58	58	58	55	57	1,7%
MusikschullehrerIn	2	85	84	79	78	82	2,5%
PförtnerIn	1	12	13	12	12	12	8,2%
Psychologe/In, Psychagoge/In, Pädagoge/In	2	28	27	24	24	26	7,8%
Reinigungsdienst / Hauswirtschaft- liches Personal / Küchendienst	1	158	159	159	154	158	0,6%
SchwimmmeisterIn, Schwimmmeistergehilfe/In	1	36	35	32	32	34	3,0%
Sonstige Dienste	9	105	104	100	79	97	9,3%
Sonstige Technische Berufe	1	25	25	24	23	24	4,1%
Sonstige Theaterdienste	4	88	88	88	83	87	4,6%
SozialarbeiterIn, Sozialpädagoge/In	10	283	282	279	272	279	3,6%
Technische MitarbeiterIn Maschinen- bau und Tiefbau	2	53	54	52	52	53	3,8%
Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn Museum	1	22	22	22	22	22	4,5%

Abb. 20: Prognose des Ausscheidens des Stammpersonals bis 2032 (z.B. altersbedingt)



Tab. 17: Ausscheiden des Stammpersonals nach Laufbahn (z.B. altersbedingt)*

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Ausscheiden des Stammpersonals nach Laufbahnen																
gelernte u. ungelernete ArbeiterInnen	17	14	14	16	28	35	46	47	46	31	50	63	45	49	59	51
Mittlerer Dienst	53	27	22	28	59	50	87	59	68	67	73	76	57	82	54	91
Gehobener Dienst	46	19	40	24	44	64	74	67	77	67	78	79	54	83	69	63
Höherer Dienst	12	7	11	9	14	17	16	19	9	12	16	14	12	15	14	7
SUMME	128	67	87	77	145	167	224	193	201	177	217	232	169	230	197	212

*MitarbeiterInnen im einfachen Dienst sind aus Datenschutzgründen nicht gesondert in der Tabelle ausgewiesen, in der Summe jedoch enthalten.

PERSPEKTIVE GESAMTSTADT

Christina Lindner

Abteilungsleiterin 17.2 Personalplanung und -entwicklung

Personalmanagement findet bei der Stadtverwaltung Mannheim primär in konkreter, einzelfallbezogener Personalarbeit statt. Dies betrifft beispielsweise Fragen der Neubesetzung einer vakanten Stelle, die Suche nach einer neuen Tätigkeit für einen verunfallten Mitarbeitenden oder eine Personalentwicklungsmaßnahme um individuelle Weiterentwicklung anzustoßen. Ihre Entsprechung findet diese Form des Personalmanagements in den korrespondierenden Instrumenten, mit denen Personal entwickelt (z.B. Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen) oder als Ressource beplant und gesteuert werden soll. Speziell in Fragen der Planung und Steuerung erweist sich jedoch die Betrachtungsebene der einzelnen Stelle bzw. des einzelnen Mitarbeitenden als wenig geeignet. So sind bereits eingesetzte Instrumente wie Arbeitsplatzbeschreibungen (auf deren Basis u.a. der Stellenwert abgeleitet wird) für präzise Auskünfte konkreter Tätigkeiten, einzelner Stellen funktional und sinnvoll. Eben jene enzyklopädische Präzision ist jedoch auch der Grund, warum über die Betrachtungsebene der Einzelstelle hinaus dieses Instrument wenig Steuerungs- und Planungsrelevanz aufweist. Je größer die zu betrachtende Einheit (Sachgebiet, Abteilung, Dienststelle, Dezernat), desto weniger handhabbar ist die inhaltliche Komplexität und Breite der Tätigkeiten der hierunter subsummierten Stellen.

In Situationen, in denen an das Personalmanagement die Anforderung gestellt wird, Personalarbeit für eine größere Gruppe von Mitarbeitenden zu leisten (erwähnt sei hier beispielsweise die Personalsituation angesichts der rapide gestiegenen Flüchtlingszahlen im Jahr 2015), verschiebt sich auch die Steuerungsdimension vom Einzelfall hin zu einer gesamtstädtischen Perspektive. Für diese, auch zukünftig regelmäßig auftretenden Veränderungssituationen, braucht die Stadtverwaltung ein Personalmanagement-Instrument mit gesamtstädtischer Perspektive, das so präzise wie möglich und so abstrakt wie nötig alle steuerungsrelevanten Informationen zur Verfügung stellt um die notwendigen Entscheidungen treffen zu können. Dies geschieht mit dem Ziel, mit einer einfachen, handhabbaren Systematik Komplexität zu reduzieren und den Blick mit gesamtstädtischer Perspektive auf strategische Handlungsschwerpunkte zu lenken.

Unter Anforderungen, die sich aus den mit einer Aufgabe verbundenen erfolgskritischen Tätigkeiten ergeben, werden hierbei die Soll-Seiten einer Stelle verstanden. Beschrieben wird weder eine einzelne Stelle noch eine individuelle Funktion, sondern ein Set von fachlichen und außerfachlichen Voraussetzungen, die zur Leistungserbringung notwendig sind. Obwohl Anforderungen unmittelbar an eine Stelle oder eine Funktion (beispielsweise das Anforderungsprofil für Führungskräfte) geknüpft sind, beschreiben sie dennoch einen Soll-Zustand des potenziellen Stelleninhabers. Anforderungen, die aus einer Stelle (oder Stellenbeschreibung) resultieren und Kompetenzen des potenziellen oder aktuellen Stelleninhabers sind mit zwei Seiten einer Medaille vergleichbar, die eine Aussage über Befähigung ermöglichen.

Jobfamilien oder Stellenbündel ermöglichen eine Segmentierung des Stellenplans und damit des gesamtstädtischen Aufgabenspektrums anhand Ähnlichkeiten von Tätigkeiten bzw. Anforderungen. Gebildet wurden die Mannheimer Jobfamilien mittels einer Inhaltsanalyse bestehender Arbeitsplatzbeschreibungen (hier: ca. 10%ige Stichprobe aller vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen). Diese wurden in einem zweiten Schritt dergestalt systematisch verdichtet (geclustert), dass hinreichend ähnliche Tätigkeiten mit vergleichbaren Anforderungen funktionsübergreifend zusammengefasst werden konnten. Innerhalb einer Jobfamilie ist hierbei eine möglichst hohe Homogenität anzustreben, zwischen zwei Jobfamilien eine möglichst hohe Heterogenität bzw. Unterscheidbarkeit der zusammengefassten Anforderungen. Als Ergebnis dieser „Elementarisierung“ von Arbeitsplatzbeschreibungen wurden derzeit folgende neun Jobfamilien vorläufig identifiziert:

Führung I

Führungskräfte greifen Visionen und Zukunftstrends auf, entwickeln Strategien zur Realisierung. Sie haben die Ziele der Gesamtorganisation im Blick. Stellen Ressourcen zur Verfügung. Sind verantwortlich für die Weiterentwicklung der eigenen Organisation und des Personals. Sie führen in der Regel Führungskräfte und indirekt alle unterstellten Mitarbeitende.

Führung II

Führungskräfte setzen die operativen Ziele der Dienststelle bzw. Abteilung durch Koordination der Aufgaben im eigenen Verantwortungsbereich um. Sie nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen. Sie führen in der Regel Mitarbeitende direkt.

Gesundheits- und Bevölkerungsschutz

Tätigkeiten, die das Sicherheitsbewusstsein und die Gesunderhaltung fördern, Gefahren für Leib und Leben verhindern bzw. beheben sowie die objektive Sicherheitslage verbessern sollen.

Handwerk und Technik

Handwerkliche, technische oder ingenieurmäßige Tätigkeiten mit denen etwas erbaut, errichtet, erstellt, etc. wird.

Kunst und Kultur

Tätigkeiten, mit denen Musik, darstellende oder bildende Kunst geschaffen, ausgeübt oder gelehrt sowie Kultur vermittelt wird.

Operative Verwaltung

Grundsätzlich werden hier verwaltende Tätigkeiten erfasst, die den kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Bereichen (im Sinne von Querschnittsfunktionen wie Organisation, Finanzwirtschaft, Personalverwaltung etc.) und der Leistungs- und Eingriffsverwaltung (z.B. Sozialhilfe, Baugenehmigungen, Polizeibehörde, Steuerwesen) zuzurechnen sind.

Pflege, Erziehung und Betreuung

Tätigkeiten, bei denen Menschen in verschiedenen Lebenssituationen durch regelmäßigen persönlichen Kontakt erzogen, beraten, gepflegt und betreut werden.

Strategie und Planung

Tätigkeiten haben strategischen Charakter und sind auf eine eher langfristige Wirkung ausgelegt. Sie sind geprägt von abstrakten, gestaltenden Aufgaben, die planerisch zur Weiterentwicklung der Stadt-

verwaltung beitragen. Hierzu sind verschiedenste Informationen zu bündeln und konzeptionell aufzubereiten.

Unterstützende Funktionen

Zuarbeitende Hilfstätigkeiten, die kurzfristig angelernt werden können. Tätigkeiten unterstützen beispielsweise die Sauberkeit in Gebäuden bzw. öffentlichem Raum oder den hauswirtschaftlichen Bereich.

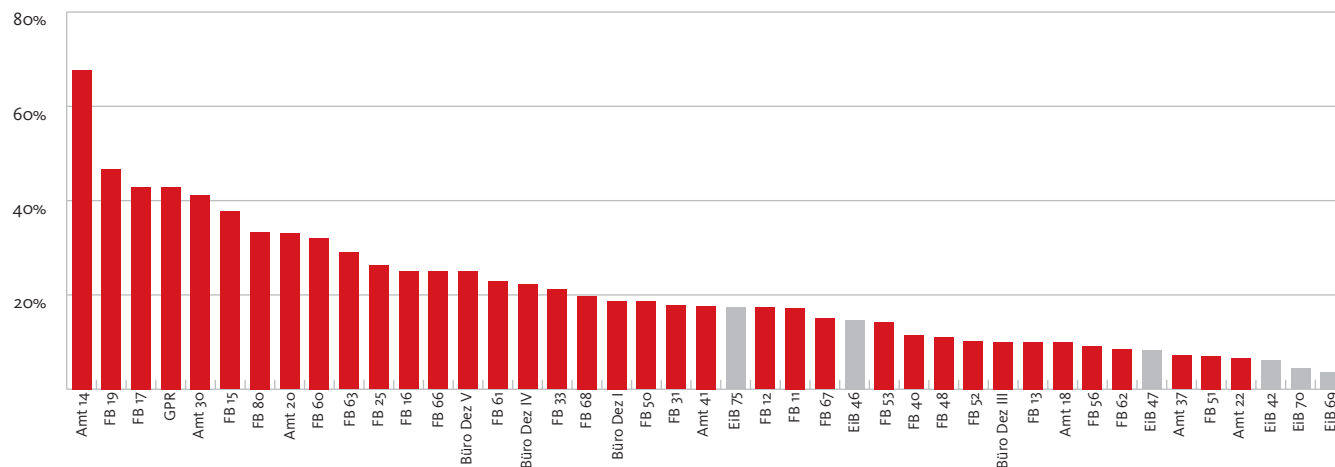
Jobfamilien lassen sich nicht eindeutig einer Organisationseinheit zuordnen, sondern finden sich jeweils in mehreren Dienststellen: beispielhaft genannt sei die Jobfamilie Operative Verwaltung oder die beiden mit Führungstätigkeiten befassten Jobfamilien. Mit dem Ziel, Personal mit gesamtstädtischer Perspektive zu planen und zu entwickeln verbindet sich in der Praxis jeweils auch die Notwendigkeit, hierbei fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit zu realisieren, Personal also nicht als Dienststellen- sondern als der gesamten Stadt zur Verfügung stehende Ressource zu betrachten. Jobfamilien stellen innerhalb dieses Paradigmas das konkrete Instrument der Personalarbeit dar, mit dem Zusammenarbeit und Veränderungsbereitschaft gesamtstädtisch ermöglicht und eingefordert wird. Zielgerichteter und systematischer Wandel verpflichtet alle Funktionsbereiche auf die Erreichung strategischer Ziele, die sich auf der Ebene des Personalmanagements in der nur gemeinsam zu erreichenden Zielsetzung, die Ressource Personal der Stadtverwaltung Mannheim in optimaler Weise zur Verfügung zu stellen, zusammenfassen lassen.

PERSONALENTWICKLUNG

Tab. 18: Teilnahmen an Personalentwicklungsmaßnahmen 2016

Qualifizierung	
Aufstiegslehrgang und Master	14
Verwaltungsfachwirt	13
Fortbildungsmaßnahmen und Trainings	
gesamt	1.909
Unterstützungsangebote und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	
gesamt	220
davon Management Brevier für Dienststellen- und Abteilungsleitungen	27
davon Management Brevier für Führungskräfte	100
davon Management Breviers für alle Führungskräfte	93
Führungskompetenzbewertungen und Standortbestimmungen	
Standortbestimmungen	4
Anteil der mit Führungskompetenzbewertung besetzten Abteilungsleitungsstellen	100%

Abb. 21: Teilnehmerquote an den Fortbildungen des FB 17 je Dienststelle 2016



HINWEIS: Eigenbetriebe finanzieren Teilnahmen ihrer MitarbeiterInnen an Fortbildungen des FB 17 aus dem dezentralen Fortbildungsbudget.

DEZENTRALE FORTBILDUNGEN

Abb. 22: Verteilung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung in der Kernverwaltung

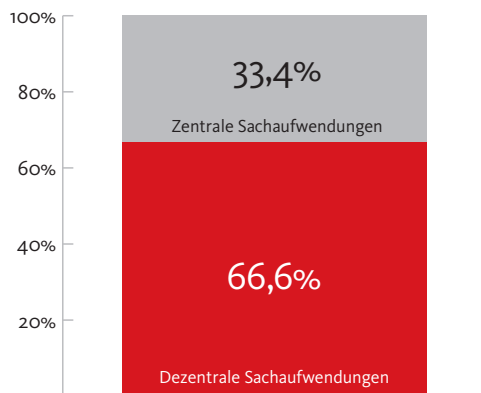
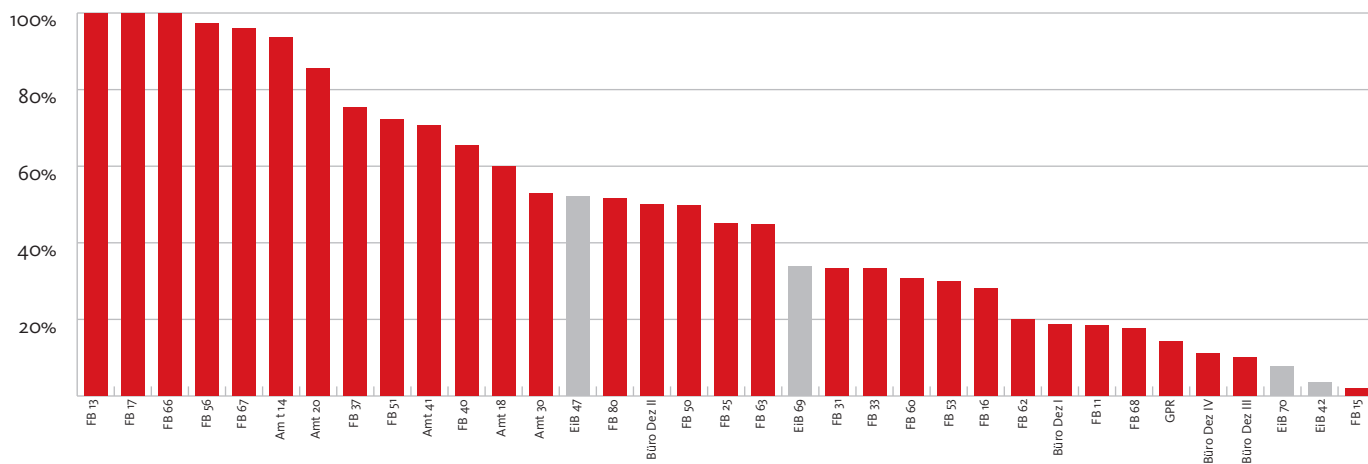


Abb. 23: Teilnehmerquote an dezentralen Fortbildungen je Dienststelle 2016



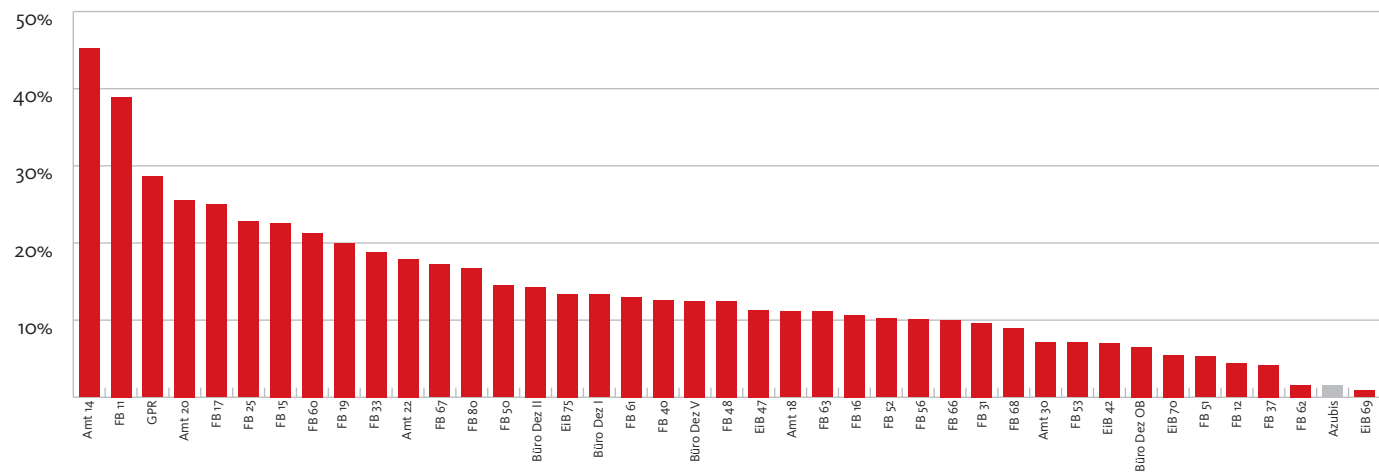
HINWEIS: Die Daten wurden von den jeweiligen Dienststellen gemeldet. Dienststellen, die keine Daten zurück gemeldet haben, konnten aus diesem Grund nicht mit aufgenommen werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Tab. 19: Fortbildungsangebote Gesundheit 2016*

Fortbildungsangebote Gesundheit 2016			
Teilnahmen	1.085		
TeilnehmerInnen	732	weiblich	72,8%
		männlich	27,2%
Veranstaltungen insgesamt	79	stattgefunden	75
		abgesagt	4

Abb. 24: Teilnehmerquote an den Fortbildungsangeboten Gesundheit je Dienststelle 2016*



Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im Gesundheitsbericht 2016.

* Quelle: 11.BGM

AUSFALLZEITEN

Abb. 25: Entwicklung der Krankenquote 2010 - 2016

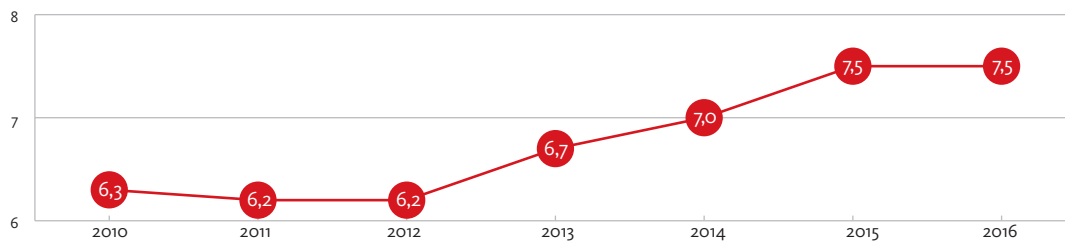
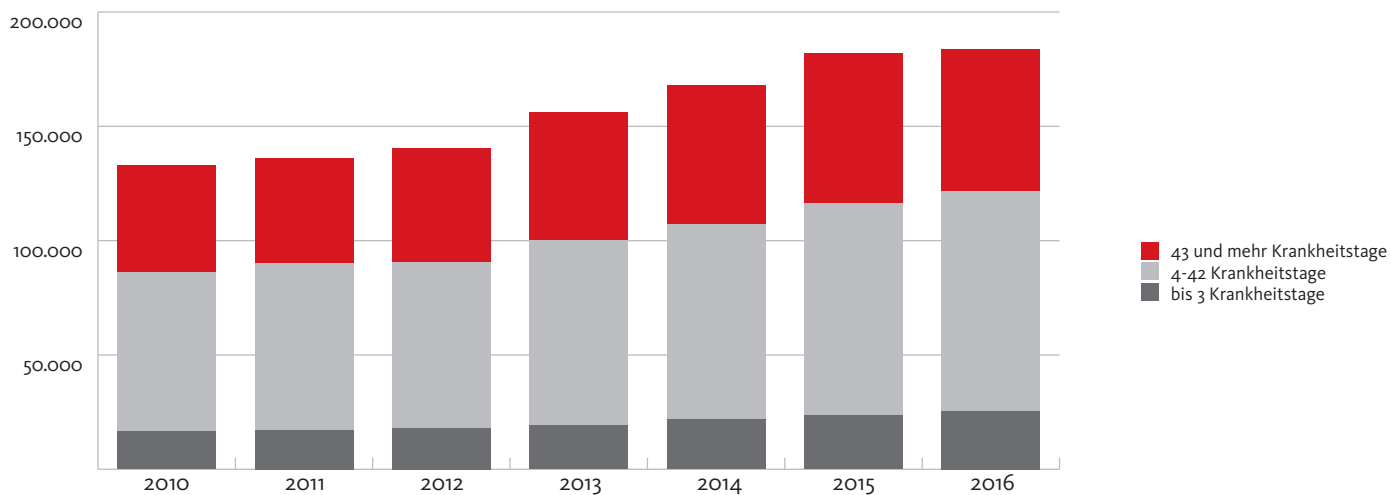


Abb. 26: Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage 2010 - 2016



Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im [Gesundheitsbericht 2016](#).

DIE ENTWICKLUNG DES PERSONALAUFWANDS

Fritz Luge

Teamleiter 17.21 Personalplanung und Berichtswesen

Tab. 20: Entwicklung des Personalaufwands/der Rechnungsergebnisse 2006 - 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Personalaufwand/Rechnungsergebnisse in Mio. €											
	203,2	206,1	215,5	227,7	233,0	241,7	253,4	262,8	278,2	288,8	302,0

* vorläufiges Rechnungsergebnis

Die Bedeutung des Personalaufwands innerhalb des Gesamthaushalts macht es unverzichtbar, die Entwicklung dieses Kostenblocks nicht nur vorausschauend zu planen bzw. zu steuern, sondern auch einer nachgehenden Analyse zu unterziehen. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass trotz weitgehend konstanter Personalkostenquote jährlich absolute Steigerungen im Volumen mehrerer Millionen Euro zu finanzieren sind.

Hinsichtlich des in Tab. 20 für das Jahr 2016 dargestellten vorläufigen Rechnungsergebnisses ist ergänzend anzumerken, dass für Personen in der Altersteilzeit sowie mit Teilzeitvereinbarungen auf Sabbatjahrbasis entsprechende Rückstellungen zu bilden sind. Die angefallenen Zuführungen (rd. 1,3 Mio. €) sowie die gleichzeitig für Beschäftigte in der Freistellungsphase in Anspruch genommenen Rückstellungen (rd. 3,4 Mio. €) sind hierbei berücksichtigt.

Der gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnende Anstieg ist teilweise durch einen Personalzuwachs bedingt. Während jedoch der in vergangenen Jahren zu verzeichnende Anstieg im Wesentlichen von den klassischen Angebotserweiterungen im Sozial- bzw. Pädagogikbereich geprägt war, sieht sich die Verwaltung zwischenzeitlich mit neuen Herausforderungen konfrontiert, wobei die ursprünglich aus der EU-Binnenwanderung resultierenden Fragestellungen ab dem Jahr 2015 eindeutig von der Flüchtlingsproblematik dominiert wurden. Trotz des Bestrebens, durch variablen Personaleinsatz die Kostensteigerungen zu begrenzen, waren Personalmehrungen unumgänglich. Zudem entwickelten verschiedene zuvor getroffene Entscheidungen erst 2016 ihre volle Kostenwirksamkeit.

Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Personalstandes ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass zahlreiche Stellenerrichtungen mit einem vollständigen oder zumindest teilweisen Kostenersatz verknüpft sind.

Insgesamt wird die Entwicklung des Personalaufwands aber gleichermaßen vom Ergebnis der Tarifvertragsverhandlungen sowie den Besoldungsanpassungen beeinflusst. Dies gilt sowohl für die linearen Anpassungen als auch für strukturelle Verbesserungen. So summierten sich die Aufwendungen aus dem im Jahresverlauf 2015 für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes erzielten Tarifabschluss auf jährlich mehr als 2 Mio. €.

Der Personalaufwand 2016 (ohne Eigenbetriebe) zeigen – nach Aufwandsarten getrennt – folgendes Bild:

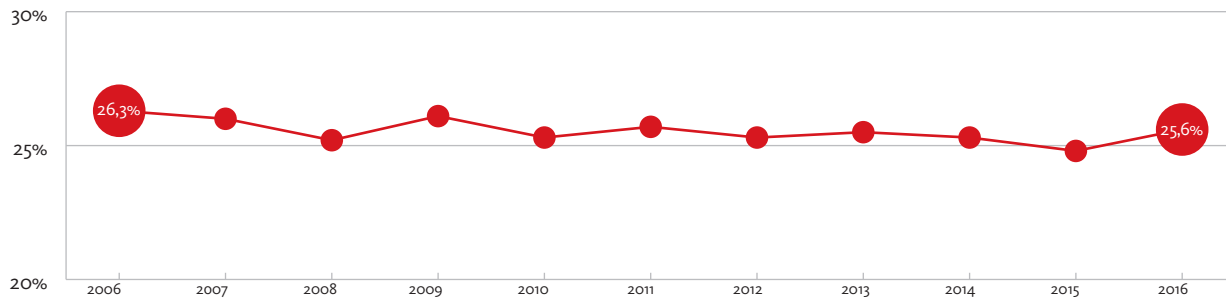
Tab. 21: Struktur des Personalaufwands der Kernverwaltung

Verteilung des Personalaufwands	
Aktivbezüge	71,6%
Soziale Leistungen Arbeitgeber	26,6%
Versorgungsaufwand	1,8%

Die „sozialen Leistungen“ umfassen neben dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgungskasse auch die Allgemeine KVBW-Umlage sowie die Beihilfeumlage für Bedienstete im aktiven Dienst. Aus finanztechnischen Gründen zählen zwischenzeitlich nur noch die Beihilfeumlage für Ruhestandsbeamte sowie die Aufwendungen für RuheohnempfängerInnen sowie frühere Satzungsangestellte als Versorgungsaufwendungen; die zuvor noch einbezogene Umlage für Ruhestandsbeamte wird nunmehr den sozialen Leistungen zugeordnet.

Eine erhebliche Relevanz ergibt sich für die Frage, ob der steigende Personalaufwand mit dem Leistungszuwachs bzw. auch der allgemeinen Haushaltentwicklung korrespondieren. Die im Rahmen der Etatberatungen 2016/2017 mit einer Richtgröße von 25% diskutierte Personalaufwandsquote, d. h. dem Anteil des Personalaufwands an den Gesamtausgaben des Ergebnishaushalts, liefert hierbei einen wichtigen Beitrag:

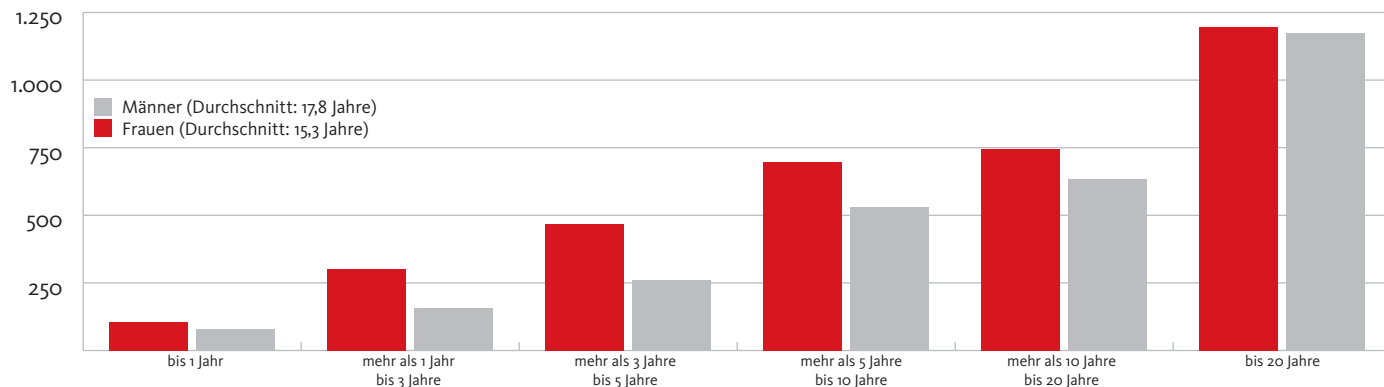
Abb. 27: Entwicklung der Personalaufwandsquote 2006 - 2016



Zur Vervollständigung des Gesamtbildes ist ergänzend anzumerken, dass der im Rahmen eigenständiger Wirtschaftspläne beschlossene Personalaufwand der Eigenbetriebe im Jahr 2016 ein Volumen von insgesamt rd. 98,1 Mio. € erreichte.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT DES STAMMPERSONALS

Abb. 28: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals nach Geschlecht



Tab. 22: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals (Stand 31.12.2016)

Dauer der Betriebszugehörigkeit	bis 1 Jahr	mehr als 1 Jahr bis 3 Jahre	mehr als 3 Jahre bis 5 Jahre	mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre	mehr als 10 Jahre bis 20 Jahre	mehr als 20 Jahre
Stammpersonal	186	456	727	1.226	1.380	2.373

HUMAN RESOURCES SUMMARIES

Kompakt.
Verständlich.
Übersichtlich.

Alle Dienststellen der Stadt
Mannheim auf einen Blick.

KURZERLÄUTERUNG HUMAN RESOURCES SUMMARIES

HUMAN RESOURCES SUMMARIES	
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und künstlerisches Personal Nationaltheater)
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	hierbei werden lediglich Beschäftigte berücksichtigt, die „vor Ort“ sind, d.h. Beschäftigte, die sich in der Freiphase des Altersteilzeitmodells befinden, werden nicht mitgezählt
FTE-Stammpersonal	auf Vollkraftanteile (Vollzeitäquivalente) heruntergerechnetes Stammpersonal, d.h. Teilzeitbeschäftigte werden nur mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit eingerechnet
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (ohne Auszubildende, Praktika, Volontariate u.a.)
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	Beurlaubte sowie Rente auf Zeit
Auszubildende	Personen, die in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt Mannheim stehen
Teilzeitquote	Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten zum Stammpersonal
Durchschnittsalter	Durchschnittliches Lebensalter des Stammpersonals
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	Anzahl der Beschäftigten im Stammpersonal, deren Lebensalter bei mindestens 56 Jahren liegt
Frauenanteil	Anteil der weiblichen Beschäftigten am Stammpersonal
Anteil der Frauen in Führungspositionen	Anteil der weiblichen Führungskräfte der Ebenen 1 und 2 im Verhältnis zur Gesamtzahl der Führungskräfte der Ebenen 1 und 2

JAHRESBEZOGENE WERTE	
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	Anteil der Beendigungen des aktiven Dienstes z.B. durch Kündigung oder Auflösungsvertrag am Stammpersonal (Vergangenheitsbetrachtung)
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	Alle Aufwendungen für Mitarbeitende im aktiven Dienst inkl. Beiträge/Umlagen zur Sozialversicherung, ZVK und den KVBW sowie Aufwendungen für VersorgungsempfängerInnen

HINWEIS: detaillierte Informationen finden Sie im Glossar

DEZERNAT OB

LEISTUNGSZIELE

11

PERSONAL

- Die Arbeitgeber- und Dienstherrenfunktion ist nach innen und außen gewährleistet.
- Dienstleistungen und Beratungen im Bereich Personalwesen sind ressourceneffizient sichergestellt.
- Die Motivation, die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gesichert.

13

PRESSE UND KOMMUNIKATION

- Die zentralen Themen der Stadt sind abgestimmt, aktuell und zeitgemäß nach innen und außen kommuniziert. Verwaltungshandeln und Verwaltungsentscheidungen sind nachvollziehbar und transparent dargestellt.

14

RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

- Alle Prüfungen sind termingerecht abgeschlossen.

15

RAT, BETEILIGUNG UND WAHLEN

- Mannheim bietet Teilhabemöglichkeiten für alle Einwohnerinnen und Einwohner und ist offen für deren Anliegen.
- Die kommunale Willensbildung ist durch umfassende Unterstützung der Gremienmitglieder und der Verwaltung ermöglicht, für die Öffentlichkeit ist Transparenz geschaffen.
- Alle Wahlen und Abstimmungen sind rechtmäßig und wirtschaftlich durchgeführt.
- Alle notwendigen zentralen Serviceleistungen sind schnell und wirtschaftlich erbracht.
- Die Rechnungsgeschäfte für alle Dienststellen des Dezernats OB sind ordnungsgemäß, korrekt und fristgerecht abgewickelt und verbucht.

17

ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG

- Das Personal und die Organisation der Stadt Mannheim sind systematisch weiterentwickelt.

18

AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

19

VIELFALT, INTERNATIONALES UND PROTOKOLL

- Der Fachbereich nutzt verschiedene Kommunikationskanäle zur wirkungsvollen Repräsentation der Stadt Mannheim.
- Die Stadt Mannheim pflegt internationale Beziehungen, nutzt europäische Fördergelder, führt europäische Projekte durch und bringt sich in europäische Netzwerke ein.
- Kommunale Integration ist gemäß den „Mannheimer Grundsätzen zur Integration“ gefördert.
- Die Chancengleichheit und aktive Teilhabe von Menschen vielfältiger sexueller und geschlechtlicher Identitäten sind gefördert.
- Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist gefördert.

30

RECHTSAMT

- Die rechtliche Beratung der städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe sowie der Verwaltungsspitze ist wirtschaftlich.
- Die gerichtliche Vertretung der Stadt ist interessengerecht und erfolgreich.
- Entscheidungen in Rechtsachen sind zeitnah getroffen.
- Der Versicherungsschutz der Stadt ist bedarfs- und risikogerecht geregelt, die Versicherungsbeiträge sind wirtschaftlich.
- Die Beratung und Schulung der städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe auf dem Gebiet des Datenschutzes ist erfolgreich.

DEZERNAT OB

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT OB

Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	314	6.388	316	6.396	314	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	305	6.167	309	6.259	314	6.334
FTE-Stammpersonal	277,80	5.538,64	279,55	5.590,82	282,85	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	23	403	25	389	19	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	16	286	21	316	17	313
Auszubildende	112	355	102	333	101	325
Teilzeitquote	33,4%	33,3%	33,9%	32,6%	33,1%	31,7%
Durchschnittsalter	46,6	46,0	48,2	46,2	48,8	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	74	1.419	76	1.482	81	1.473
Frauenanteil	65,9%	55,0%	66,8%	55,4%	66,2%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	14,8%	27,8%	23,3%	31,8%	23,3%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,1%	1,6%	2,3%	1,9%	2,9%
	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	24.401.745 €	8,8%	25.321.768 €	8,8%	26.428.436 €	8,7%

HINWEIS: Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten, StudentInnen der DHBW in der Fachrichtung Öffentliche Wirtschaft sowie StudentInnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung sind dem FB 11 und somit dem Dezernat OB zugeordnet.

DEZERNAT OB

BÜRO OB

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO OB						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	33	6.388	31	6.396	31	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	33	6.167	31	6.259	31	6.334
FTE Stammpersonal	31,50	5.538,64	29,61	5.590,82	29,28	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	403	5	389	7	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	21,2%	33,3%	22,6%	32,6%	32,3%	31,7%
Durchschnittsalter	45,6	46,0	47,5	46,2	47,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	5	1.419	7	1.482	8	1.473
Frauenanteil	60,6%	55,0%	61,3%	55,4%	61,3%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	11,1%	31,8%	11,1%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	6,5%	2,9%
	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.902.511 €	1,0%	3.072.915 €	1,1%	3.165.879 €	1,0%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die MitarbeiterInnen der Strategischen Steuerung, des Beteiligungsmanagements, der Stabsstelle Arbeitssicherheit, der Koordinierungsstelle CHANGE² sowie der Geschäftsstelle Konversion enthalten. Mit Abschluss der Neuorganisation der Presse- und Kommunikationstätigkeit wurde zum 01.01.2017 eine Stabsstelle „Presse und Kommunikation“ beim Oberbürgermeister eingerichtet.

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH PERSONAL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 11						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	88	6.388	87	6.396	90	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	87	6.167	87	6.259	90	6.334
FTE-Stammpersonal	76,63	5.538,64	76,24	5.590,82	79,05	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	403	6	389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	286	7	316	6	313
Auszubildende	108	355	99	333	98	325
Teilzeitquote	38,6%	33,3%	39,1%	32,6%	37,8%	31,7%
Durchschnittsalter	44,8	46,0	45,6	46,2	45,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	15	1.419	16	1.482	19	1.473
Frauenanteil	76,1%	55,0%	78,2%	55,4%	77,8%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	25,0%	31,8%	33,3%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	2,2%	2,9%
	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	9.173.315 €	3,3%	9.157.682 €	3,2%	9.586.273 €	3,2%

HINWEIS: Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten, StudentInnen der DHBW in der Fachrichtung Öffentliche Wirtschaft sowie StudentInnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung sind dem FB 11 zugeordnet.

Der Personalaufwand beinhaltet auch die zentral bewirtschafteten Mittel für die Ausbildung, die anschließende Übernahme sowie für die arbeitsmedizinische Untersuchung.

DEZERNAT OB

13 - FACHBEREICH PRESSE UND KOMMUNIKATION

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 13						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	11	6.388	12	6.396		6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	6.167	12	6.259		6.334
FTE-Stammpersonal	10,64	5.538,64	11,64	5.590,82	3,64	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	9,1%	33,3%	8,3%	32,6%	25,0%	31,7%
Durchschnittsalter	42,2	46,0	41,1	46,2	43,4	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	0	1.419		1.482	0	1.473
Frauenanteil	54,6%	55,0%	58,3%	55,4%	100,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	11,1%	2,1%	16,3%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 13	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 13	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 13	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	710.897 €	0,3%	852.170 €	0,3%	707.037 €	0,2%

HINWEIS: Aufgrund der Neuorganisation der Presse- und Kommunikationstätigkeit wurden die Aufgaben sowie die zugehörigen Stellen der internen Kommunikation zu FB 17 verlagert. Des Weiteren wurde bei FB 15 ein Online-Büro eingerichtet und damit die Aufgabe der Konzeptionierung, Planung, Verfügbarmachung und Steuerung der externen digitalen Medien verlagert sowie die PressereferentInnen direkt den Dezernaten I-V zugeordnet. Verbleibende Aufgaben wurden zum 01.01.2017 bei der Stabsstelle „Presse und Kommunikation“ beim Oberbürgermeister angesiedelt.

DEZERNAT OB

14 - RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 14						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	32	6.388	32	6.396	31	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	32	6.167	32	6.259	31	6.334
FTE-Stammpersonal	29,40	5.538,64	28,71	5.590,82	28,40	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	25,0%	33,3%	31,3%	32,6%	29,0%	31,7%
Durchschnittsalter	51,6	46,0	52,4	46,2	53,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	11	1.419	11	1.482	12	1.473
Frauenanteil	46,9%	55,0%	43,8%	55,4%	41,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	3,2%	2,3%	0,0%	2,9%
	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.643.476 €	1,0%	2.612.194 €	0,9%	2.712.727 €	0,9%

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH RAT, BETEILIGUNG UND WAHLEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 15						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	53	6.388	52	6.396	53	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	49	6.167	48	6.259	53	6.334
FTE-Stammpersonal	47,76	5.538,64	47,37	5.590,82	50,86	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286		316	0	313
Auszubildende		355		333		325
Teilzeitquote	30,2%	33,3%	28,8%	32,6%	22,6%	31,7%
Durchschnittsalter	48,5	46,0	49,5	46,2	47,8	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	17	1.419	17	1.482	18	1.473
Frauenanteil	50,9%	55,0%	51,9%	55,4%	50,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	3.157.535 €	1,1%	3.258.471 €	1,1%	3.376.599 €	1,1%

HINWEIS: Im Rahmen der Neuorganisation der Presse- und Kommunikationstätigkeit wurden die Aufgaben sowie die zugehörigen Stellen für das Online-Büro von FB 13 zu FB 15 verlagert.

DEZERNAT OB

17 - FACHBEREICH ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 17						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	36	6.388	38	6.396	40	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	36	6.167	38	6.259	40	6.334
FTE-Stammpersonal	32,64	5.538,64	33,67	5.590,82	35,60	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	5	389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	286	5	316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	33,3%	33,3%	39,5%	32,6%	40,0%	31,7%
Durchschnittsalter	41,1	46,0	41,9	46,2	43,2	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	72,2%	55,0%	73,7%	55,4%	70,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	66,7%	31,8%	75,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,8%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 17	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 17	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 17	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.379.622 €	0,9%	2.641.682 €	0,9%	2.691.531 €	0,9%

HINWEIS: Im Rahmen der Neuorganisation der Presse- und Kommunikationstätigkeit wurden die Aufgaben sowie die zugehörigen Stellen der internen Kommunikation von FB 13 zu FB 17 verlagert.

DEZERNAT OB

18 - AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 18						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	7	6.388	8	6.396	9	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	7	6.167	8	6.259	9	6.334
FTE-Stammpersonal	5,90	5.538,64	6,82	5.590,82	7,64	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	57,1%	33,3%	37,5%	32,6%	44,4%	31,7%
Durchschnittsalter	51,7	46,0	52,8	46,2	53,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	100,0%	55,0%	100,0%	55,4%	100,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	Amt 18	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 18	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 18	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	400.022 €	0,1%	436.173 €	0,2%	522.454 €	0,2%

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH VIELFALT, INTERNATIONALES UND PROTOKOLL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 19						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	19	6.388	23	6.396	25	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	19	6.167	23	6.259	25	6.334
FTE-Stammpersonal	16,35	5.538,64	19,62	5.590,82	20,76	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende		355		333		325
Teilzeitquote	36,8%	33,3%	39,1%	32,6%	44,0%	31,7%
Durchschnittsalter	48,0	46,0	46,3	46,2	45,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.419	5	1.482	5	1.473
Frauenanteil	73,7%	55,0%	69,6%	55,4%	72,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,1%	2,1%	4,8%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.207.482 €	0,4%	1.350.670 €	0,5%	1.540.665 €	0,5%

HINWEIS: Im Zuge der Konzentration der Aufgaben des Vielfaltsmanagements im FB 19 erfolgte eine Neubenennung des FB in Vielfalt, Internationales und Protokoll.

DEZERNAT OB

30 - RECHTSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 30						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	19	6.388	17	6.396	14	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	16	6.167	14	6.259	14	6.334
FTE-Stammpersonal	15,41	5.538,64	13,40	5.590,82	12,57	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	36,8%	33,3%	41,2%	32,6%	21,4%	31,7%
Durchschnittsalter	48,9	46,0	51,8	46,2	49,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	8	1.419	8	1.482	6	1.473
Frauenanteil	73,7%	55,0%	70,6%	55,4%	57,1%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	6,3%	2,9%
	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.162.252 €	0,4%	1.163.964 €	0,4%	1.191.136 €	0,4%

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 48						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.388	8	6.396	8	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.167	8	6.259	8	6.334
FTE-Stammpersonal	4,58	5.538,64	4,74	5.590,82	6,33	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	75,0%	33,3%	62,5%	32,6%	37,5%	31,7%
Durchschnittsalter	48,6	46,0	46,7	46,2	51,1	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	87,5%	55,0%	87,5%	55,4%	75,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	12,5%	2,3%	11,8%	2,9%
	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	240.483 €	0,1%	249.673 €	0,1%	313.155 €	0,1%

HINWEIS: Lediglich die MitarbeiterInnen der Tourist-Information sind bei der Stadt Mannheim beschäftigt und werden entsprechend des Stellenplans hier aufgeführt.

DEZERNAT OB

91 - GESAMTPERSONALRAT

HUMAN RESOURCES SUMMARY GPR						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	5	6.388	6	6.396	7	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	5	6.167	6	6.259	7	6.334
FTE-Stammpersonal	4,49	5.538,64	5,72	5.590,82	6,72	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	40,0%	33,3%	16,7%	32,6%	14,3%	31,7%
Durchschnittsalter	54,0	46,0	51,1	46,2	52,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	60,0%	55,0%	66,7%	55,4%	71,4%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	287.777 €	0,1%	356.858 €	0,1%	447.145 €	0,1%

DEZERNAT OB

92 - GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY GSV						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	3	6.388	2	6.396	2	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2	6.167	2	6.259	2	6.334
FTE-Stammpersonal	2,50	5.538,64	2,00	5.590,82	2,00	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	33,3%	33,3%	0,0%	32,6%	0,0%	31,7%
Durchschnittsalter	54,2	46,0	51,1	46,2	52,0	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	33,3%	55,0%	50,0%	55,4%	50,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	136.373 €	0,05%	169.315 €	0,1%	173.832 €	0,1%

DEZERNAT I

LEISTUNGSZIELE

12

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

- Die IT ist verfügbar.
- IT-Innovationen, Entwicklungen und Trends sind für alle Bereiche der Stadt beobachtet, zukunftsorientiert bewertet und gegebenenfalls eingeführt.

20

STADTKÄMMEREI

- Das Finanzwesen ist vollständig an die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst.
- Die Liquidität der Stadt ist zu jeder Zeit gesichert.
- Alle Aufwendungen und Erträge sind verursachungsgerecht den Produkten zugeordnet.
- Der Jahresabschluss ist testierfähig.
- Die Haushaltsplanaufstellung und der Vollzug sind gesetzeskonform.
- Die Rechnungsgeschäfte für alle Dienststellen des Dezernats I sind ordnungsgemäß, korrekt und fristgerecht abgewickelt und verbucht.

22

STEUERAMT

- Die finanziellen Ansprüche der Stadt sind rechtskonform und sachgemäß gesichert.
- Alle Anträge auf Ausstellung einer Zuwendungsbestätigung sind rechtmäßig entschieden.

25

IMMOBILIENMANAGEMENT

- Die städtischen Immobilien sind wirtschaftlich unterhalten und bewirtschaftet.
- Grundstücke sind einer Nutzung zugeführt.
- Die unbebauten Grundstücke werden gemäß wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Vorgaben genutzt.

31

SICHERHEIT UND ORDNUNG

- Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung sind abgewehrt.
- Die verkehrsbehördlichen Anordnungen sind getroffen und alle Regelungen sind überwacht.
- Die Regelungen zum Verbraucherschutz, zur Tiergesundheit und zur Lebensmittelhygiene sowie zu Bedarfsgegenständen sind eingehalten und überwacht.
- Alle Gewerbebetriebe und Gaststättenbetriebe sind erfasst und die Zuverlässigkeit der Gewerbetreibenden ist überwacht.
- Die Tiere sind gesund und in artgerechter Haltung.
- Die waffen-, sprengstoff- und jagdrechtlichen Anträge sind entschieden und die ordnungsgemäße Aufbewahrung von Waffen ist kontrolliert.

37

FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

- Alle Einsätze werden nach den Vorgaben der Schutzzieldefinition aus dem Brandschutzbedarfsplan durchgeführt.
- Die Gebäude und Anlagen im Stadtgebiet sind nach den gesetzlichen Vorgaben, Normen und Regeln der Technik des vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes errichtet und betrieben, die Infrastruktur für den abwehrenden Brandschutz ist rechtskonform umgesetzt.
- Die vorbereitenden Maßnahmen zum Schutz von Menschen, Tieren, Sachwerten und der Umwelt bei Großschadensereignissen und Katastrophen sind getroffen und liegen als Entscheidungsgrundlage vor.
- Die Planungen und Maßnahmen zur lebensnotwendigen Versorgung der Bevölkerung und zum Schutz bedeutsamer Sachwerte sind erstellt und situationsbezogen umsetzbar.
- Der Feuersicherheitswachdienst sorgt für einen sicheren Ablauf von Veranstaltungen und gewährt bei Vorfällen schnelle und professionelle Hilfe.
- Die Dienstleistungen für Dritte sind erbracht.

DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT I						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.000	6.388	1.003	6.396	1.004	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	976	6.167	990	6.259	1.003	6.334
FTE-Stammpersonal	917,06	5.538,64	925,18	5.590,82	936,15	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	36	403	29	389	20	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	23	286	23	316	31	313
Auszubildende	14	355	9	333	10	325
Teilzeitquote	22,6%	33,3%	21,6%	32,6%	20,5%	31,7%
Durchschnittsalter	45,6	46,0	46,5	46,2	46,4	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	201	1.419	209	1.482	212	1.473
Frauenanteil	37,8%	55,0%	37,9%	55,4%	37,7%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	27,8%	20,7%	31,8%	24,1%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,9%	2,1%	1,3%	2,3%	1,6%	2,9%
	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	62.076.300 €	22,3%	63.702.470 €	22,1%	65.071.330 €	21,5%

DEZERNAT I

BÜRO DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT I						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	15	6.388	16	6.396	15	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	15	6.167	16	6.259	15	6.334
FTE-Stammpersonal	13,10	5.538,64	14,10	5.590,82	12,90	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	33,3%	33,3%	31,3%	32,6%	40,0%	31,7%
Durchschnittsalter	46,6	46,0	46,9	46,2	46,3	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	40,0%	55,0%	37,5%	55,4%	46,7%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,3%	2,1%	0,0%	2,3%	6,7%	2,9%
	Büro Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.529.722 €	0,5%	1.633.458 €	0,6%	1.565.523 €	0,5%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die MitarbeiterInnen des Beteiligungscontrollings enthalten.

DEZERNAT I

12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 12						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	71	6.388	69	6.396	68	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	70	6.167	69	6.259	68	6.334
FTE-Stammpersonal	64,67	5.538,64	63,08	5.590,82	62,97	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286	0	316	0	313
Auszubildende	7	355	5	333	8	325
Teilzeitquote	26,8%	33,3%	26,1%	32,6%	25,0%	31,7%
Durchschnittsalter	49,2	46,0	49,8	46,2	49,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	20	1.419	19	1.482	20	1.473
Frauenanteil	29,6%	55,0%	30,4%	55,4%	27,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	1,4%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.803.125 €	1,7%	4.777.350 €	1,7%	4.797.418 €	1,6%

DEZERNAT I

20 - STADTKÄMMEREI

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 20						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	124	6.388	122	6.396	121	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	120	6.167	120	6.259	121	6.334
FTE-Stammpersonal	107,80	5.538,64	108,50	5.590,82	108,00	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	7	286	11	316	10	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	30,7%	33,3%	27,0%	32,6%	28,1%	31,7%
Durchschnittsalter	43,5	46,0	44,2	46,2	44,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	16	1.419	21	1.482	23	1.473
Frauenanteil	67,7%	55,0%	65,6%	55,4%	66,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	40,0%	27,8%	40,0%	31,8%	60,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,6%	2,1%	0,8%	2,3%	2,4%	2,9%
	Amt 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	7.052.921 €	2,5%	7.216.536 €	2,5%	7.392.314 €	2,4%

DEZERNAT I

22 - STEUERAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 22						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	32	6.388	32	6.396	28	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	31	6.167	31	6.259	28	6.334
FTE-Stammpersonal	28,52	5.538,64	28,62	5.590,82	25,63	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	37,5%	33,3%	37,5%	32,6%	32,1%	31,7%
Durchschnittsalter	45,6	46,0	46,0	46,2	46,8	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419	5	1.482		1.473
Frauenanteil	53,1%	55,0%	56,3%	55,4%	57,1%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	Amt 22	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 22	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 22	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.893.727 €	0,7%	2.031.569 €	0,7%	1.971.729 €	0,6%

DEZERNAT I

25 - FACHBEREICH IMMOBILIENMANAGEMENT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 25						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	208	6.388	204	6.396	202	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	203	6.167	202	6.259	202	6.334
FTE-Stammpersonal	195,72	5.538,64	193,20	5.590,82	193,38	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	403	8	389	5	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende		355		333		325
Teilzeitquote	19,7%	33,3%	19,6%	32,6%	17,8%	31,7%
Durchschnittsalter	49,0	46,0	49,7	46,2	49,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	60	1.419	63	1.482	70	1.473
Frauenanteil	36,1%	55,0%	36,3%	55,4%	37,6%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	27,8%	50,0%	31,8%	50,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,1%	2,0%	2,3%	2,0%	2,9%
	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	11.927.557 €	4,3%	12.103.057 €	4,2%	12.323.966 €	4,1%

HINWEIS: Im Rahmen der aufbauorganisatorischen Weiterentwicklung des Bau- und Immobilienmanagements wurden FB 25 und FB 66 zum 01.01.2017 im Geschäftskreis des Dezernats IV zusammengeführt.

DEZERNAT I

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 31						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	248	6.388	257	6.396	260	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	236	6.167	249	6.259	259	6.334
FTE-Stammpersonal	207,40	5.538,64	215,94	5.590,82	225,04	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	23	403	16	389	13	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	9	286	7	316	15	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	42,7%	33,3%	41,2%	32,6%	38,1%	31,7%
Durchschnittsalter	47,8	46,0	47,5	46,2	46,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	60	1.419	65	1.482	61	1.473
Frauenanteil	63,3%	55,0%	63,4%	55,4%	61,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	27,8%	33,3%	31,8%	33,3%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,8%	2,1%	2,4%	2,3%	3,1%	2,9%
	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	12.947.811 €	4,7%	13.522.448 €	4,7%	13.815.218 €	4,6%

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 37						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	302	6.388	303	6.396	310	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	301	6.167	303	6.259	310	6.334
FTE-Stammpersonal	299,85	5.538,64	301,73	5.590,82	308,23	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende		355	0	333	0	325
Teilzeitquote	1,7%	33,3%	1,0%	32,6%	1,6%	31,7%
Durchschnittsalter	41,5	46,0	41,1	46,2	40,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	39	1.419	32	1.482	30	1.473
Frauenanteil	6,0%	55,0%	5,9%	55,4%	6,1%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,7%	2,1%	0,3%	2,3%	0,0%	2,9%
	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	21.921.437 €	7,9%	22.418.051 €	7,8%	23.205.161 €	7,7%

DEZERNAT II

LEISTUNGSZIELE

16

STADTARCHIV / INSITUT FÜR STADTGESCHICHTE

- Alle Bestände sind bedarfsgerecht aufbereitet und werden laufend ergänzt.
- Die Stadt- und Regionalgeschichte wird erforscht und gewichtige Aspekte sind vermittelt.
- Die Kundinnen und Kunden werden beraten, mit Dienstleistungen unterstützt, und alle Archivbestände sind rechtskonform zugänglich.

41

KULTURAMT

- Informationen und Dokumentationen zum kulturellen Leben sind verfügbar.
- Eigene Veranstaltungen und Veranstaltungen mit Partnern sind in allen Sparten durchgeführt.
- Zuschüsse an Eigenbetriebe sind zeitnah und rechtmäßig ausgezahlt.
- Projektbezogene und institutionelle Zuschüsse sind gemäß der Kulturförderrichtlinien und gemäß der strategischen Ziele des Kulturamtes ausgezahlt.

50

ARBEIT UND SOZIALES

- Die Existenz bedürftiger Personen ist gesichert. Die wirtschaftliche und persönliche Selbständigkeit sowie die soziale und berufliche Integration/Teilhabe sind gefördert.
- Die Zweckbindungen nach dem Landeswohnraumförderungsgesetz sind in Mannheim eingehalten.
- Die freie Wohlfahrtspflege ist zur Erfüllung sozialpolitischer Aufgaben unterstützt.
- Die Rechnungsgeschäfte für alle Dienststellen des Dezernats II sind ordnungsgemäß, korrekt und fristgerecht abgewickelt und verbucht.

80

WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

- Unsere (potenziellen) Kunden sind informiert und individuell, kompetent und schnell betreut.

HINWEIS: Leistungsziele beziehen sich auf die Kernverwaltung. Eigenbetriebe definieren ihre Ziele im Rahmen ihrer Wirtschaftspläne.

DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT II

Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.001	6.388	1.002	6.396	999	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	970	6.167	983	6.259	994	6.334
FTE-Stammpersonal	846,74	5.538,64	853,59	5.590,82	862,96	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	58	403	61	389	78	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	49	286	53	316	52	313
Auszubildende	42	355	35	333	29	325
Teilzeitquote	34,1%	33,3%	33,2%	32,6%	31,9%	31,7%
Durchschnittsalter	47,3	46,0	49,1	46,2	49,3	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	245	1.419	265	1.482	268	1.473
Frauenanteil	55,1%	55,0%	55,8%	55,4%	57,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	31,3%	27,8%	34,1%	31,8%	37,8%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,5%	2,1%	2,1%	2,3%	3,8%	2,9%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	34.150.454 €	12,3%	35.533.744 €	12,3%	37.047.364 €	12,3%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	45.845.612 €	49,3%	45.428.000 €	47,7%	46.749.000 €	47,7%

DEZERNAT II

BÜRO DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT II						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	7	6.388	7	6.396	7	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	7	6.167	7	6.259	7	6.334
FTE-Stammpersonal	7,00	5.538,64	7,00	5.590,82	7,00	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	0,0%	33,3%	0,0%	32,6%	0,0%	31,7%
Durchschnittsalter	50,9	46,0	52,0	46,2	48,7	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	28,6%	55,0%	28,6%	55,4%	28,6%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	Büro Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.179.785 €	0,4%	1.156.042 €	0,4%	1.258.425 €	0,4%

HINWEIS: Der Personalaufwand beinhaltet entsprechend des Bruttoprinzips auch Versorgungsaufwendungen der zum Dezernat gehörenden Eigenbetriebe, hierfür erfolgt ein Kostenersatz.

DEZERNAT II

16 - FACHBEREICH STADTARCHIV / INSTITUT FÜR STADTGESCHICHTE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 16						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	28	6.388	27	6.396	28	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	28	6.167	27	6.259	28	6.334
FTE-Stammpersonal	26,13	5.538,64	24,80	5.590,82	25,53	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	5	389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende		355		333		325
Teilzeitquote	17,9%	33,3%	18,5%	32,6%	21,4%	31,7%
Durchschnittsalter	50,3	46,0	50,8	46,2	51,0	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	7	1.419	6	1.482	7	1.473
Frauenanteil	46,4%	55,0%	48,2%	55,4%	46,4%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	25,0%	31,8%	25,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,5%	2,1%	0,0%	2,3%	3,6%	2,9%
	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.988.363 €	0,7%	1.819.158 €	0,6%	1.726.278 €	0,6%

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 41						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	12	6.388	13	6.396	11	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	6.167	13	6.259	11	6.334
FTE-Stammpersonal	9,99	5.538,64	11,72	5.590,82	10,27	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	9	403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286		316		313
Auszubildende		355		333		325
Teilzeitquote	33,3%	33,3%	15,4%	32,6%	18,2%	31,7%
Durchschnittsalter	50,8	46,0	47,2	46,2	50,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	58,3%	55,0%	69,2%	55,4%	63,6%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	865.050 €	0,3%	920.100 €	0,3%	933.315 €	0,3%

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	328	6.388	321	6.396	299	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	316	6.167	314	6.259	299	6.334
FTE-Stammpersonal	247,77	5.538,64	244,92	5.590,82	235,76	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	17	403	26	389	38	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	20	286	17	316	17	313
Auszubildende	19	355	16	333	16	325
Teilzeitquote	40,2%	33,3%	39,6%	32,6%	37,1%	31,7%
Durchschnittsalter	47,4	46,0	48,3	46,2	48,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	80	1.419	86	1.482	81	1.473
Frauenanteil	34,8%	55,0%	34,6%	55,4%	33,1%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	25,0%	31,8%	25,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,2%	2,1%	2,2%	2,3%	2,0%	2,9%
	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	40.010.000 €	43,0%	39.594.000 €	41,6%	40.483.000 €	41,3%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich jeweils auf das Wirtschaftsjahr (01.09. - 31.08. des Folgejahres). Er beinhaltet auch die Beschäftigten mit Sonderverträgen beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2016 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2015 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB KUNSTHALLE						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	28	6.388	26	6.396	24	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	28	6.167	26	6.259	24	6.334
FTE-Stammpersonal	26,22	5.538,64	24,10	5.590,82	21,85	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	8	389	12	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286		316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	14,3%	33,3%	15,4%	32,6%	20,8%	31,7%
Durchschnittsalter	49,1	46,0	49,4	46,2	50,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	8	1.419	7	1.482	8	1.473
Frauenanteil	71,4%	55,0%	65,4%	55,4%	58,3%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	75,0%	27,8%	50,0%	31,8%	60,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	4,0%	2,3%	8,2%	2,9%
	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.801.000 €	1,9%	1.742.000 €	1,9%	1.931.000 €	2,0%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2016 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2015 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	60	6.388	65	6.396	62	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	57	6.167	62	6.259	62	6.334
FTE-Stammpersonal	54,65	5.538,64	58,87	5.590,82	57,62	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389	5	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende	6	355	5	333		325
Teilzeitquote	23,3%	33,3%	23,1%	32,6%	19,4%	31,7%
Durchschnittsalter	50,4	46,0	50,4	46,2	50,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	19	1.419	22	1.482	21	1.473
Frauenanteil	51,7%	55,0%	52,3%	55,4%	53,2%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	11,1%	27,8%	22,2%	31,8%	33,3%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,7%	2,1%	1,6%	2,3%	0,0%	2,9%
	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.034.612 €	4,3%	4.092.000 €	4,3%	4.335.000 €	4,4%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2016 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2015 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 50						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	511	6.388	519	6.396	544	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	497	6.167	511	6.259	539	6.334
FTE-Stammpersonal	450,98	5.538,64	461,05	5.590,82	483,21	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	18	403	13	389	10	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	23	286	28	316	26	313
Auszubildende	7	355	5	333		325
Teilzeitquote	34,4%	33,3%	33,5%	32,6%	32,5%	31,7%
Durchschnittsalter	46,5	46,0	46,6	46,2	45,8	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	119	1.419	131	1.482	138	1.473
Frauenanteil	68,7%	55,0%	69,6%	55,4%	71,3%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	40,0%	27,8%	45,5%	31,8%	45,5%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,8%	2,1%	1,9%	2,3%	5,0%	2,9%
	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	28.119.632 €	10,1%	29.681.255 €	10,3%	31.036.879 €	10,3%

HINWEIS: Inklusive der bei der Stadt Mannheim beschäftigten MitarbeiterInnen beim Jobcenter.

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 80						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	27	6.388	24	6.396	24	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	26	6.167	23	6.259	24	6.334
FTE-Stammpersonal	24,00	5.538,64	21,14	5.590,82	21,72	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389	6	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316		313
Auszubildende		355		333		325
Teilzeitquote	22,2%	33,3%	25,0%	32,6%	25,0%	31,7%
Durchschnittsalter	46,0	46,0	47,9	46,2	48,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.419	6	1.482	7	1.473
Frauenanteil	51,9%	55,0%	50,0%	55,4%	54,2%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	7,9%	2,3%	8,2%	2,9%
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
	1.997.624 €	0,7%	1.957.189 €	0,7%	2.092.467 €	0,7%

HINWEIS: Der Fachbereich ist in einer Matrixorganisation strukturiert.

DEZERNAT III

LEISTUNGSZIELE

40 BILDUNG

- Die Rechnungsgeschäfte für alle Dienststellen des Dezernats III sind ordnungsgemäß, korrekt und fristgerecht abgewickelt und verbucht.
- Ein bedarfsgerechtes Schulangebot ist sichergestellt.
- Die Schülerinnen und Schüler sind bedarfsgerecht unterstützt.
- Die schulische Infrastruktur ist für andere gesellschaftliche Bereiche sichergestellt.
- Ein bedarfsgerechtes außerschulisches Bildungsangebot ist sichergestellt.

51 KINDER, JUGEND UND FAMILIE - JUGENDAMT

- Von der Geburt bis zum Schuleintritt ist für Kinder ein bedarfsgerechtes Betreuungs- und Bildungsangebot bereitgestellt.
- Bedarfsgerechte Angebote der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit zur Förderung von Menschen im Alter von 6 bis unter 27 Jahren sind zur Verfügung gestellt.
- Eine dem Kindeswohl förderliche Erziehung und Entwicklung und der Schutz des Kindes sind durch Beratung, Hilfen und andere Leistungen sichergestellt.

53 GESUNDHEIT

- Aktuelle gesundheitliche Entwicklungen der Mannheimer Bevölkerung sind beschrieben und bewertet, Handlungsempfehlungen sind abgeleitet und umgesetzt.
- Überwachung der hygienerelevanten Einrichtungen und des infektionsbedingten Krankheitsgeschehens in Mannheim ist gewährleistet, Beratung zu Fragen des personenbezogenen Infektionsschutzes und zu Umweltschadstoffen ist gewährleistet.
- Eltern sind bezüglich des Gesundheits- und Entwicklungsstandes ihres Kindes informiert und zu entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten beraten.
- Eingehende Untersuchungsaufträge und Anfragen zu Beratungen von Erwachsenen sind durchgeführt und bearbeitet.

56 TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

- Von der Geburt bis zum Schuleintritt ist für Kinder ein bedarfsgerechtes Betreuungs- und Bildungsangebot bereitgestellt.

DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT III

Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2.228	6.388	2.230	6.396	2.212	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2.126	6.167	2.162	6.259	2.207	6.334
FTE-Stammpersonal	1.763,18	5.538,64	1.785,90	5.590,82	1.806,40	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	147	403	128	389	108	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	145	286	166	316	168	313
Auszubildende	120	355	121	333	114	325
Teilzeitquote	52,5%	33,3%	51,9%	32,6%	50,6%	31,7%
Durchschnittsalter	44,5	46,0	47,3	46,2	47,3	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	491	1.419	501	1.482	473	1.473
Frauenanteil	82,3%	55,0%	82,0%	55,4%	80,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,9%	27,8%	65,2%	31,8%	58,3%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,0%	2,1%	4,1%	2,3%	4,3%	2,9%
	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	98.810.465 €	35,5%	102.634.771 €	35,5%	110.493.141 €	36,7%

DEZERNAT III

BÜRO DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT III						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	11	6.388	10	6.396	10	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	6.167	10	6.259	10	6.334
FTE-Stammpersonal	10,64	5.538,64	9,64	5.590,82	9,72	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403	0	389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	9,1%	33,3%	10,0%	32,6%	20,0%	31,7%
Durchschnittsalter	50,7	46,0	50,2	46,2	50,8	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	63,6%	55,0%	70,0%	55,4%	60,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	Büro Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.809.774 €	0,7%	1.336.267 €	0,5%	1.746.147 €	0,6%

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 40						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	747	6.388	743	6.396	728	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	705	6.167	716	6.259	726	6.334
FTE-Stammpersonal	527,59	5.538,64	534,51	5.590,82	537,79	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	83	403	55	389	48	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	43	286	42	316	42	313
Auszubildende	7	355	11	333	8	325
Teilzeitquote	68,8%	33,3%	68,1%	32,6%	68,8%	31,7%
Durchschnittsalter	48,6	46,0	48,7	46,2	49,0	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	219	1.419	228	1.482	221	1.473
Frauenanteil	75,0%	55,0%	74,3%	55,4%	71,7%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	28,6%	27,8%	28,6%	31,8%	28,6%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,7%	2,1%	2,7%	2,3%	3,4%	2,9%
	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	30.962.612 €	11,1%	31.682.552 €	11,0%	32.550.215 €	10,8%

HINWEIS: Die beim FB 40 eingesetzten ErzieherInnen in praxisintegrierter Ausbildung (PiA) werden aufgrund der stellenplantechnischen Zuordnung beim FB 56 aufgeführt.

DEZERNAT III

51 - FACHBEREICH KINDER, JUGEND UND FAMILIE - JUGENDAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 51						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	395	6.388	401	6.396	400	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	373	6.167	385	6.259	399	6.334
FTE-Stammpersonal	321,00	5.538,64	329,14	5.590,82	337,35	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	33	403	28	389	29	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	27	286	30	316	27	313
Auszubildende	16	355	16	333	13	325
Teilzeitquote	50,9%	33,3%	49,4%	32,6%	46,5%	31,7%
Durchschnittsalter	48,0	46,0	48,0	46,2	47,3	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	123	1.419	126	1.482	116	1.473
Frauenanteil	68,9%	55,0%	69,6%	55,4%	68,8%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	27,8%	60,0%	31,8%	40,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,5%	2,1%	3,0%	2,3%	2,7%	2,9%
	FB 51	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 51	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 51	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	19.659.047 €	7,1%	22.211.521 €	7,7%	23.778.996 €	7,9%

DEZERNAT III

53 - FACHBEREICH GESUNDHEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 53						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	61	6.388	58	6.396	56	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	57	6.167	55	6.259	55	6.334
FTE-Stammpersonal	47,57	5.538,64	46,70	5.590,82	45,71	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	403	21	389	17	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286	5	316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	52,5%	33,3%	48,3%	32,6%	48,2%	31,7%
Durchschnittsalter	49,8	46,0	49,6	46,2	49,3	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	17	1.419	14	1.482	13	1.473
Frauenanteil	68,9%	55,0%	70,7%	55,4%	73,2%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	27,8%	75,0%	31,8%	75,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,7%	2,1%	1,7%	2,3%	5,2%	2,9%
	FB 53	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 53	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 53	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	3.295.443 €	1,2%	3.506.215 €	1,2%	3.842.909 €	1,3%

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 56						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.014	6.388	1.018	6.396	1.018	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	980	6.167	996	6.259	1.017	6.334
FTE-Stammpersonal	856,38	5.538,64	865,90	5.590,82	875,83	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	23	403	24	389	14	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	72	286	89	316	94	313
Auszubildende	97	355	94	333	93	325
Teilzeitquote	41,6%	33,3%	41,7%	32,6%	39,7%	31,7%
Durchschnittsalter	39,8	46,0	39,9	46,2	39,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	128	1.419	129	1.482	119	1.473
Frauenanteil	93,9%	55,0%	93,2%	55,4%	92,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	83,3%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,1%	2,1%	5,8%	2,3%	5,5%	2,9%
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	43.083.589 €	15,5%	43.898.215 €	15,2%	48.574.874 €	16,1%

HINWEIS: Bei den Auszubildenden sind auch die bei FB 40 und FB 56 eingesetzten ErzieherInnen in praxisintegrierter Ausbildung (PiA) mit aufgeführt.

DEZERNAT IV

LEISTUNGSZIELE

52

SPORT UND FREIZEIT

- Der Mannheimer Sport ist bedarfsorientiert gefördert.
- Die Bäder sind wirtschaftlich und nutzerorientiert bereitgestellt.
- Die Sport- und Freizeitanlagen sind wirtschaftlich und nutzerorientiert bereitgestellt.

60

BAUVERWALTUNG

- Die Rechnungsgeschäfte für alle Dienststellen der Dezernate IV und V sind unter Berücksichtigung der Anforderungen des Baugeschäfts ordnungsgemäß, korrekt und fristgerecht abgewickelt und verbucht.
- Verdingung, Vergabe und zentraler Einkauf sind rechtssicher und verfahrenskonform durchgeführt.
- Die übertragenen Verwaltungsaufgaben sind auftragsgemäß erbracht.

61

STADTPLANUNG

- Raumbezogene Planungsdaten und -konzepte zur Stadt- und Stadtteilentwicklung sind erarbeitet und bereitgestellt.
- Planungs- und entscheidungsrelevante statistische Informationen sind bereitgestellt.
- Im Flächennutzungsplan sowie im Regionalplan sind Flächen und stadtrelevante Strukturen der Siedlungs- und Freiraumentwicklung ausgewiesen.
- Sobald und soweit es die städtebauliche Ordnung und Entwicklung erfordern, ist verbindliches Planungsrecht geschaffen.
- Städtebauliche und architektonische Planungen und Beratungen werden durchgeführt.
- Planungs- und entscheidungsrelevante Daten und Konzepte zum Lärmschutz sind bereitgestellt.
- Die planerische Grundlage für die umwelt- und stadtverträgliche Verkehrsabwicklung aller Verkehrsarten ist bereitgestellt.
- Städtebauliche Mängel und Missstände bzw. die Neuordnung von Entwicklungsbereichen in einem räumlich abgegrenzten Sanierungs- oder Entwicklungsgebiet sind beseitigt bzw. erreicht.
- Die Wohnungsmarktentwicklung ist durch die Bereitstellung von Planungsdaten, Konzepten, fachlicher Beratung und finanzieller Förderung unterstützt.

62

GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

- Grundstücksbezogene Basisinformationen sind aktuell bereitgestellt.
- Vermessungen und die Erfassung von Geodaten sind termin- und bedarfsgerecht erledigt.
- Raumbezogene Informationssysteme und kartographische Produkte sind aktuell, termin- und bedarfsgerecht bereitgestellt.
- Bodenordnung und Wertermittlung sind zeitnah und sachgerecht erledigt.

63

BAURECHT UND DENKMALSCHUTZ

- Das Bauen mit hoher Gestaltungsqualität ist kundenorientiert, transparent und rechtssicher ermöglicht.
- Die Sicherheit der baulichen Anlagen ist überwacht.
- Der Denkmalschutz und die Denkmalpflege sind sichergestellt.

66

BAUKOMPETENZZENTRUM

- Die Abwicklung beauftragter städtischer Neubauten und Generalsanierungen ist durchgeführt.
- Das Baukompetenzzentrum nimmt Einfluss auf die Baukultur in Mannheim.

68

TIEFBAU

- Die Straßen inkl. Geh- und Radwege in Mannheim sind in einem verkehrssicheren Zustand und wirtschaftlich betrieben.
- Die Verkehrsausstattung mit ihren Lichtsignalanlagen, Straßenbeleuchtungen etc. ist in einem ordnungsgemäßen Zustand und wirtschaftlich betrieben.
- Die Ingenieurbauwerke/Brücken, Unterführungen und Tunnel in Mannheim sind in einem verkehrssicheren Zustand und wirtschaftlich betrieben.
- Die Industriegleise mit zugehörigen Weichen und Bahnübergängen in Mannheim sind in einem verkehrssicheren Zustand und wirtschaftlich betrieben.
- Die Regenwasserkanäle in Mannheim sind in einem ordnungsgemäßen Zustand, wirtschaftlich betrieben und hydraulisch funktionsfähig.
- Die wasserbaulichen Anlagen und die Anlagen für den Hochwasserschutz sind in einem verkehrssicheren Zustand und wirtschaftlich betrieben.

DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT IV

Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	539	6.388	549	6.396	535	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	521	6.167	539	6.259	534	6.334
FTE-Stammpersonal	501,78	5.538,64	514,61	5.590,82	501,32	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	29	403	35	389	39	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	19	286	18	316	13	313
Auszubildende	25	355	28	333	31	325
Teilzeitquote	17,6%	33,3%	16,8%	32,6%	17,2%	31,7%
Durchschnittsalter	48,2	46,0	48,5	46,2	48,2	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	153	1.419	157	1.482	152	1.473
Frauenanteil	34,9%	55,0%	37,5%	55,4%	38,1%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	19,2%	27,8%	24,0%	31,8%	26,9%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,1%	0,9%	2,3%	2,9%	2,9%
	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	33.071.319 €	11,9%	34.817.338 €	12,1%	35.571.022 €	11,7%

DEZERNAT IV

BÜRO DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT IV						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	10	6.388	10	6.396	8	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	10	6.167	10	6.259	8	6.334
FTE-Stammpersonal	9,08	5.538,64	9,05	5.590,82	6,87	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389	0	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	40,0%	33,3%	40,0%	32,6%	50,0%	31,7%
Durchschnittsalter	49,4	46,0	50,5	46,2	48,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	5	1.419	6	1.482		1.473
Frauenanteil	70,0%	55,0%	70,0%	55,4%	62,5%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	19,5%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	Büro Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	946.100 €	0,3%	1.108.993 €	0,4%	854.159 €	0,3%

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 52						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	107	6.388	111	6.396	108	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	104	6.167	110	6.259	108	6.334
FTE-Stammpersonal	97,49	5.538,64	102,06	5.590,82	98,77	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	12	403	12	389	16	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316	5	313
Auszubildende	9	355	9	333	10	325
Teilzeitquote	20,6%	33,3%	18,9%	32,6%	20,4%	31,7%
Durchschnittsalter	48,3	46,0	48,1	46,2	48,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	27	1.419	26	1.482	27	1.473
Frauenanteil	46,7%	55,0%	49,6%	55,4%	50,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,9%	2,1%	0,0%	2,3%	4,6%	2,9%
	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	5.575.646 €	2,0%	5.732.604 €	2,0%	5.879.084 €	1,9%

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAUVERWALTUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 60						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	77	6.388	78	6.396	75	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	76	6.167	77	6.259	74	6.334
FTE-Stammpersonal	72,50	5.538,64	73,53	5.590,82	70,81	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	286	5	316		313
Auszubildende	0	355	0	333		325
Teilzeitquote	16,9%	33,3%	16,7%	32,6%	16,0%	31,7%
Durchschnittsalter	44,1	46,0	45,0	46,2	44,6	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	15	1.419	15	1.482	12	1.473
Frauenanteil	53,3%	55,0%	57,7%	55,4%	53,3%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	33,3%	31,8%	25,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	2,6%	2,3%	5,2%	2,9%
	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.826.807 €	1,7%	5.092.819 €	1,8%	5.169.667 €	1,7%

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH STADTPLANUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 61						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	73	6.388	80	6.396	77	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	71	6.167	78	6.259	77	6.334
FTE-Stammpersonal	68,90	5.538,64	75,54	5.590,82	73,57	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	5	389	7	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286	5	316		313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	17,8%	33,3%	16,3%	32,6%	15,6%	31,7%
Durchschnittsalter	48,4	46,0	47,7	46,2	48,1	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	28	1.419	31	1.482	29	1.473
Frauenanteil	35,6%	55,0%	37,5%	55,4%	40,3%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	27,8%	20,0%	31,8%	20,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,8%	2,1%	0,0%	2,3%	5,0%	2,9%
	FB 61	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 61	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 61	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	5.235.456 €	1,9%	5.749.141 €	2,0%	6.125.165 €	2,0%

DEZERNAT IV

62 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 62						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	65	6.388	67	6.396	64	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	62	6.167	66	6.259	64	6.334
FTE-Stammpersonal	61,03	5.538,64	63,86	5.590,82	60,67	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende		355		333	5	325
Teilzeitquote	13,9%	33,3%	11,9%	32,6%	14,1%	31,7%
Durchschnittsalter	50,9	46,0	50,9	46,2	50,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	23	1.419	24	1.482	21	1.473
Frauenanteil	20,0%	55,0%	23,9%	55,4%	23,4%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	25,0%	31,8%	25,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,6%	2,1%	0,0%	2,3%	1,6%	2,9%
	FB 62	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 62	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 62	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.363.633 €	1,6%	4.458.560 €	1,5%	4.553.345 €	1,5%

DEZERNAT IV

63 - FACHBEREICH BAURECHT UND DENKMALSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 63						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	34	6.388	34	6.396	36	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	34	6.167	34	6.259	36	6.334
FTE-Stammpersonal	30,22	5.538,64	29,55	5.590,82	30,29	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	29,4%	33,3%	38,2%	32,6%	44,4%	31,7%
Durchschnittsalter	49,8	46,0	49,6	46,2	49,2	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	10	1.419	10	1.482	12	1.473
Frauenanteil	55,9%	55,0%	58,8%	55,4%	63,9%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	50,0%	31,8%	66,7%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 63	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 63	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 63	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.397.047 €	0,9%	2.560.843 €	0,9%	2.521.879 €	0,8%

DEZERNAT IV

66 - BAUKOMPETENZZENTRUM

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 66						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 66	Stadtverwaltung Mannheim	FB 66	Stadtverwaltung Mannheim	FB 66	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.388	9	6.396	10	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.167	9	6.259	10	6.334
FTE-Stammpersonal	6,80	5.538,64	7,81	5.590,82	9,27	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286		316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	25,0%	33,3%	22,2%	32,6%	20,0%	31,7%
Durchschnittsalter	45,6	46,0	47,3	46,2	47,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	62,5%	55,0%	66,7%	55,4%	70,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 66	Stadtverwaltung Mannheim	FB 66	Stadtverwaltung Mannheim	FB 66	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	0,0%	2,3%	0,0%	2,9%
	FB 66	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 66	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 66	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	709.178 €	0,3%	759.600 €	0,3%	883.895 €	0,3%

HINWEIS: Im Rahmen der aufbauorganisatorischen Weiterentwicklung des Bau- und Immobilienmanagements wurden FB 25 und FB 66 zum 01.01.2017 im Geschäftskreis des Dezernats IV zusammengeführt.

DEZERNAT IV

68 - FACHBEREICH TIEFBAU

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 68						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	165	6.388	160	6.396	157	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	156	6.167	155	6.259	157	6.334
FTE-Stammpersonal	155,76	5.538,64	153,22	5.590,82	151,07	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	403	8	389	6	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	286		316		313
Auszubildende	14	355	17	333	14	325
Teilzeitquote	13,3%	33,3%	11,3%	32,6%	9,6%	31,7%
Durchschnittsalter	48,6	46,0	48,6	46,2	48,0	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	44	1.419	44	1.482	45	1.473
Frauenanteil	16,4%	55,0%	16,9%	55,4%	18,5%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	25,0%	31,8%	25,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,2%	2,1%	1,8%	2,3%	1,2%	2,9%
	FB 68	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 68	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 68	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	9.017.452 €	3,2%	9.354.777 €	3,2%	9.583.828 €	3,2%

DEZERNAT V

LEISTUNGSZIELE

33

BÜRGERDIENSTE

- Übertragene Tätigkeiten sind entsprechend der vertraglichen Regelungen wirtschaftlich erbracht.
- Dienstleistungen im Verkehrs-, Einwohner- und Passwesen sowie Themen des Sozialversicherungsrechts sind unmittelbar und rechtmäßig erbracht.
- Entscheidungen und Beurkundungen im Personenstandswesen sind dem Anlass angemessen, rechtmäßig und zeitnah erbracht.
- Die Integration aller ausländischer Einwohnerinnen und Einwohner sowie ihre mögliche Einbürgerung sind unterstützt.
- Ausländerrechtliche Anliegen sind angemessen, zügig und rechtmäßig erbracht.
- Die Stadtteilarbeit ist initiiert und gefördert sowie die politische Willensbildung im Stadtteil koordiniert.

67

GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

- Die kommunale Klimaschutzstrategie ist fach- und dezernatsübergreifend positioniert und zielgerichtet koordiniert.
- Die städtischen Grünflächen sind nachhaltig entwickelt, fachgerecht unterhalten und in ihren Funktionen nutzbar.
- Die Aufgaben der unteren Umwelt- und Arbeitsschutzbehörden sind fachgerecht und rechtskonform erfüllt.
- Die Zuschüsse sind termingerecht ausgezahlt.

HINWEIS: Leistungsziele beziehen sich auf die Kernverwaltung. Eigenbetriebe definieren ihre Ziele im Rahmen ihrer Wirtschaftspläne.

DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT V

Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.306	6.388	1.296	6.396	1.284	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.269	6.167	1.276	6.259	1.282	6.334
FTE-Stammpersonal	1.232,08	5.538,64	1.231,99	5.590,82	1.223,17	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	110	403	111	389	120	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	34	286	35	316	32	313
Auszubildende	42	355	38	333	40	325
Teilzeitquote	14,7%	33,3%	13,7%	32,6%	13,4%	31,7%
Durchschnittsalter	46,8	46,0	47,0	46,2	46,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	255	1.419	274	1.482	287	1.473
Frauenanteil	27,3%	55,0%	27,8%	55,4%	28,4%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	21,7%	27,8%	27,3%	31,8%	29,2%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,5%	2,1%	0,6%	2,3%	1,2%	2,9%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	25.640.227 €	9,2%	26.799.088 €	9,3%	27.429.405 €	9,1%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	47.190.000 €	50,7%	49.798.000 €	52,3%	51.386.000 €	52,3%

DEZERNAT V

BÜRO DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT V						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	7	6.388	7	6.396	8	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	7	6.167	7	6.259	8	6.334
FTE-Stammpersonal	6,51	5.538,64	6,51	5.590,82	7,51	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286	0	316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	14,3%	33,3%	14,3%	32,6%	12,5%	31,7%
Durchschnittsalter	44,7	46,0	46,1	46,2	45,2	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.419		1.482		1.473
Frauenanteil	71,4%	55,0%	71,4%	55,4%	75,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	27,8%	100,0%	31,8%	100,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,1%	15,4%	2,3%	0,0%	2,9%
	Büro Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.065.353 €	0,4%	1.054.924 €	0,4%	1.136.361 €	0,4%

HINWEIS: Der Personalaufwand beinhaltet entsprechend des Bruttoprinzips auch Versorgungsaufwendungen der zum Dezernat gehörenden Eigenbetriebe, hierfür erfolgt ein Kostenersatz.

DEZERNAT V

33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 33						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	250	6.388	244	6.396	240	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	240	6.167	237	6.259	239	6.334
FTE-Stammpersonal	214,25	5.538,64	211,44	5.590,82	209,30	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403	6	389	5	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	18	286	14	316	12	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	36,4%	33,3%	36,1%	32,6%	35,8%	31,7%
Durchschnittsalter	45,2	46,0	45,5	46,2	45,2	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	49	1.419	49	1.482	42	1.473
Frauenanteil	80,4%	55,0%	79,9%	55,4%	80,4%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	27,8%	60,0%	31,8%	66,7%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,4%	2,1%	1,6%	2,3%	2,1%	2,9%
	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	12.243.598 €	4,4%	12.693.804 €	4,4%	13.074.335 €	4,3%

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 67						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	238	6.388	235	6.396	232	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	232	6.167	233	6.259	232	6.334
FTE-Stammpersonal	229,50	5.538,64	227,52	5.590,82	224,84	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	11	403	10	389	6	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		286	6	316	5	313
Auszubildende	22	355	23	333	24	325
Teilzeitquote	10,1%	33,3%	9,4%	32,6%	8,6%	31,7%
Durchschnittsalter	46,9	46,0	47,5	46,2	48,1	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	43	1.419	47	1.482	59	1.473
Frauenanteil	16,0%	55,0%	17,5%	55,4%	18,1%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,9%	2,1%	0,0%	2,3%	2,1%	2,9%
	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	12.331.276 €	4,4%	13.050.360 €	4,5%	13.218.708 €	4,4%

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	233	6.388	235	6.396	231	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	224	6.167	230	6.259	230	6.334
FTE-Stammpersonal	223,85	5.538,64	227,83	5.590,82	224,21	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	18	403	14	389	8	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	6	286		316	7	313
Auszubildende		355		333	5	325
Teilzeitquote	9,9%	33,3%	8,5%	32,6%	7,8%	31,7%
Durchschnittsalter	47,3	46,0	47,6	46,2	47,5	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	39	1.419	49	1.482	49	1.473
Frauenanteil	14,6%	55,0%	15,7%	55,4%	16,0%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	27,8%	25,0%	31,8%	25,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,9%	2,1%	0,4%	2,3%	0,9%	2,9%
	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	14.362.000 €	15,4%	14.728.000 €	15,5%	15.616.000 €	15,9%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2016 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2015 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT V

70 - EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	483	6.388	480	6.396	476	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	472	6.167	474	6.259	476	6.334
FTE-Stammpersonal	466,89	5.538,64	466,83	5.590,82	464,60	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	74	403	79	389	99	384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	7	286	11	316	8	313
Auszubildende	17	355	12	333	11	325
Teilzeitquote	9,1%	33,3%	7,9%	32,6%	7,6%	31,7%
Durchschnittsalter	47,3	46,0	47,7	46,2	47,9	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	106	1.419	112	1.482	118	1.473
Frauenanteil	12,0%	55,0%	12,7%	55,4%	13,4%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,2%	2,1%	0,2%	2,3%	0,6%	2,9%
	EiB 70	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 70	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 70	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	27.545.000 €	29,6%	29.528.000 €	31,0%	30.060.000 €	30,6%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2016 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2015 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE						
Kennzahlen	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	95	6.388	95	6.396	97	6.348
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	94	6.167	95	6.259	97	6.334
FTE-Stammpersonal	91,08	5.538,64	91,86	5.590,82	92,71	5.612,85
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		403		389		384
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	286		316	0	313
Auszubildende	0	355	0	333	0	325
Teilzeitquote	10,5%	33,3%	9,5%	32,6%	11,3%	31,7%
Durchschnittsalter	47,3	46,0	47,3	46,2	47,4	46,1
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	17	1.419	15	1.482	17	1.473
Frauenanteil	22,1%	55,0%	22,1%	55,4%	23,7%	55,4%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	27,8%	0,0%	31,8%	0,0%	33,1%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2014		2015		2016	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,1%	1,1%	2,3%	1,0%	2,9%
	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	5.283.000 €	5,7%	5.542.000 €	5,8%	5.710.000 €	5,8%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2016 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2015 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTS- JAHRE 2014/2015 + 2016/2017

Bereich	BeamtInnen		Angestellte		ArbeiterInnen		SUMME	
	2014/15	2016/17	2014/15	2016/17	2014/15	2016/17	2014/15	2016/17
DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER								
Büro Oberbürgermeister	15,00	10,50	20,17	23,88	1,65	1,65	36,82	36,03
11 - Fachbereich Personal	36,67	38,40	39,68	45,67	0	0	76,35	84,07
13 - Fachbereich Presse und Kommunikation	0	2,00	7,66	10,49	0	0	7,66	12,49
14 - Rechnungsprüfungsamt	19,00	18,68	11,50	11,82	0	0	30,50	30,50
15 - Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen	18,50	19,73	21,50	24,37	6,30	5,30	46,30	49,41
17 - Fachbereich Organisations- und Personalentwicklung	24,59	28,16	11,15	9,65	0	0	35,74	37,81
18 - Amt der Gleichstellungsbeauftragten	3,00	0	4,45	5,82	0	0	7,45	5,82
19 - Fachbereich Vielfalt, Internationales und Protokoll	2,00	4,58	16,12	19,02	0	0	18,12	23,60
30 - Rechtsamt	11,00	11,09	3,76	3,77	0	0	14,76	14,85
48 - Fachbereich Stadtmarketing	0	0	4,44	4,74	0	0	4,44	4,74
Gesamtpersonalrat		1,00		7,00		0		8,00
Gesamtschwerbehindertenvertretung	0,41	0	5,62	2,85	0,38	0	6,41	2,85
SUMME	130,17	134,13	146,05	169,07	8,33	6,95	284,55	310,16

DEZERNAT I								
Dezernatsbüro I	8,62	7,62	6,00	6,77	1,65	1,65	16,27	16,04
12 - Fachbereich Informationstechnologie	22,89	21,22	37,24	41,08	5,00	5,00	65,13	67,30
20 - Stadtkämmerei	52,26	66,02	56,13	49,47	0	0	108,39	115,49
22 - Steueramt	14,00	20,60	16,00	9,00	0	0	30,00	29,60
25 - Fachbereich Immobilienmanagement	35,00	30,25	124,62	136,31	54,13	55,20	213,75	221,76
31 - Fachbereich Sicherheit und Ordnung	56,05	66,02	180,55	180,24	0	0	236,60	246,26
37 - Feuerwehr und Katastrophenschutz	303,00	304,00	8,00	8,50	2,00	2,00	313,00	314,50
SUMME	491,82	515,74	428,54	431,37	62,78	63,85	983,14	1.010,96

DEZERNAT II								
Dezernatsbüro II	6,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	9,00	7,00
16 - Fachbereich Stadtarchiv / Institut für Stadtgeschichte	8,00	7,00	20,07	21,07	0	0	28,07	28,07
41 - Kulturamt	3,00	2,00	11,72	10,77	0	0	14,72	12,77
50 - Fachbereich Arbeit und Soziales	291,79	306,28	182,60	176,27	6,47	5,85	480,86	488,40
80 - Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung	11,50	9,50	11,74	14,74	0	0	23,24	24,24
SUMME	320,29	328,78	228,13	224,85	7,47	6,85	555,89	560,48

Bereich	BeamtInnen		Angestellte		ArbeiterInnen		SUMME	
	2014/15	2016/17	2014/15	2016/17	2014/15	2016/17	2014/15	2016/17
DEZERNAT III								
Dezernatsbüro III	6,00	6,50	4,00	3,00	1,65	1,65	11,65	11,15
40 - Fachbereich Bildung	15,56	17,12	545,87	552,55	64,68	51,90	626,11	621,57
51 - Fachbereich Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt	61,40	63,24	254,28	276,99	2,00	1,00	317,68	341,23
53 - Fachbereich Gesundheit	14,50	13,94	36,84	43,92	0	0	51,34	57,86
56 - Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder	7,50	11,00	844,87	842,29	43,50	44,70	895,87	898,00
SUMME	104,96	111,80	1.685,86	1.718,75	111,83	99,26	1.902,65	1.929,81

DEZERNAT IV								
Dezernatsbüro IV	6,59	5,59	4,80	4,30	0	0	11,39	9,89
52 - Fachbereich Sport und Freizeit	5,73	4,73	63,53	62,24	50,82	42,60	120,08	109,57
60 - Fachbereich Bauverwaltung	16,00	16,15	60,13	60,91	0	0	76,13	77,05
61 - Fachbereich Stadtplanung	14,73	16,41	62,47	60,09	0	0	77,20	76,50
62 - Fachbereich Geoinformation und Vermessung	23,00	23,90	38,50	32,33	14,00	12,00	75,50	68,23
63 - Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz	7,00	9,00	26,90	24,41	0	0	33,90	33,41
66 - Baukompetenzzentrum	1,00	1,00	10,00	10,00	0	0	11,00	11,00
68 - Fachbereich Tiefbau	5,00	5,00	72,64	73,59	87,40	80,50	165,04	159,09
SUMME	79,05	81,77	338,97	327,87	152,22	135,10	570,24	544,74

DEZERNAT V								
Dezernatsbüro V	4,00	4,00	1,50	1,50	1,00	1,00	6,50	6,50
33 - Fachbereich Bürgerdienste	63,01	67,97	151,76	148,75	0	0	214,77	216,72
67 - Fachbereich Grünflächen und Umwelt	18,00	23,00	57,64	55,71	158,00	158,03	233,64	236,74
SUMME	85,01	94,97	210,90	205,96	159,00	159,03	454,91	459,95

KERNVERWALTUNG								
Dispositionsstellen	19,00	20,00	0	0	0	0	19,00	20,00
Leerstellen	31,04	27,45	153,00	181,51	2,40	2,45	186,44	211,41
ZWISCHENSUMME KERNVERWALTUNG	1.261,34	1.314,65	3.191,45	3.259,38	504,03	473,49	4.956,82	5.047,51

EIGENBETRIEBE								
42 - Eigenbetrieb Nationaltheater	2,00	2,00	52,85	56,17	225,38	215,69	280,23	273,86
46 - Eigenbetrieb Kunsthalle	3,00	3,00	22,12	22,35	5,60	8,32	30,72	33,67
47 - Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen	9,00	8,00	33,96	42,48	7,73	10,21	50,69	60,69
69 - Eigenbetrieb Stadtentwässerung	2,50	2,00	83,50	82,00	160,00	165,00	246,00	249,00
70 - Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	8,50	8,50	95,70	102,70	361,00	372,20	465,20	483,40
75 - Eigenbetrieb Friedhöfe	0,50	0,50	34,00	32,90	59,30	63,00	93,80	96,40
ZWISCHENSUMME EIGENBETRIEBE	25,50	24,00	322,13	338,60	819,01	834,42	1.166,64	1.197,02
GESAMTSUMME	1.286,84	1.338,65	3.513,58	3.597,98	1.323,04	1.307,91	6.123,46	6.244,53

HINWEIS: Im Hinblick auf die erst kürzlich verabschiedete Entgeltordnung werden die Planstellen - soweit sie nicht der 2009 in Kraft getretenen Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst unterliegen - noch entsprechend der Vergütungs- und Lohngruppen ausgewiesen.

GLOSSAR

Anteil der Frauen in Führungspositionen	Anteil der weiblichen Führungskräfte der Ebenen 1 und 2 im Verhältnis zur Gesamtzahl der Führungskräfte der Ebenen 1 und 2
ATZ	Altersteilzeit. Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren ArbeitnehmerInnen ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Hierbei gibt es das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase sowie das Teilzeitmodell.
Aufgabenbereiche	<u>Verwaltung</u> : z.B. allg. Verwaltungsdienst, IT-Dienste, Schreib- und Sekretariatsdienst <u>Technik</u> : z.B. Hoch-, Tief-, Maschinen- und Gartenbau, Abfallbeseitigung <u>Soziales</u> : z.B. SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen und KinderpflegerInnen <u>Sonstige Dienste</u> : z.B. wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Museen, Fachkräfte im Bäderbetrieb, hauswirtschaftliche Kräfte
Ausscheiden, z.B. altersbedingtes	Beendigung des aktiven Dienstes größtenteils durch Erreichen der Regelaltersgrenze (diese Daten werden durch Voraussrechnung zukünftigen Ausscheidens ausgewertet)
Auszubildende (inkl. PiA)	Unter den Auszubildenden werden alle Personen zusammengefasst, die in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt Mannheim stehen. Neben den klassischen Ausbildungsberufen fallen auch StudentInnen der DHBW sowie der Verwaltungshochschulen unter den verwendeten Ausbildungsbegriff.
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (ohne Auszubildende, Praktika, Volontariate u.a.)
Beschäftigte	umfasst ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen
Dezentrale Fortbildungen	Neben den zentralen im Querschnitt bewirtschafteten Fortbildungsbudgets, verfügt jede Dienststelle über ein dezentrales Budget zur Finanzierung fachlicher und dienststellenbezogener Fortbildungen.
Durchschnittsalter	Durchschnittliches Lebensalter des Stammpersonals
EiB	Eigenbetrieb
ESF	Europäischer Sozialfond für Deutschland
FB	Fachbereich
FK1 - Führungsebene 1	OberbürgermeisterIn und BürgermeisterInnen, Dienststellenleitungen
FK2 - Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 - Führungsebene 3	Sachgebietsleitungen, Teamleitungen und Einrichtungsleitungen

FK4 - Führungsebene 4	MeisterInnen
FK5 - Führungsebene 5	VorarbeiterInnen
Fluktuation	Beendigung des aktiven Dienstes durch z.B. Kündigung oder Auflösungsvertrag (diese Daten können nur für bereits in der Vergangenheit beendete Arbeitsverhältnisse ausgewertet werden)
Frauenanteil	Anteil der weiblichen Beschäftigten am Stammpersonal
FTE	Full-time-equivalent (siehe VK)
Führungskräfte	Aufgrund der Zuordnung des Führungsmerkmals an der jeweiligen Planstelle sind in den Auswertungen auch befristet beschäftigte Führungskräfte enthalten.
Gelernte und ungelernte ArbeiterInnen	Beschäftigte im Bereich des ehemaligen BMT-G mit oder ohne Berufsqualifizierung
Gesamtpersonal	Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie künstlerisches Personal beim Nationaltheater.
Krankenquote	Verhältnis der Anzahl der Krankheitstage zu den Beschäftigten
Krankheitstage	Krankheitsbedingte Fehltage auf Basis von 365 Kalendertagen; nicht erfasst werden Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz sowie andere Beschäftigungsverbote.
KVBW	Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg
Laufbahnen	<u>Höherer Dienst</u> : z.B. Besoldungsgruppe A14 oder Entgeltgruppe E14 <u>Gehobener Dienst</u> : z.B. Besoldungsgruppe A11 oder Entgeltgruppe E10 <u>Mittlerer Dienst</u> : z.B. Besoldungsgruppe A8 oder Entgeltgruppe E8 <u>Einfacher Dienst</u> : z.B. Entgeltgruppe E2
Leistungsziele	Ziele, die produktbezogen mengenmäßig das Ergebnis beschreiben, das durch die Dienststelle unter Einsatz von Ressourcen erstellt werden soll. Diese Ziele decken 100% des Haushalts ab.
Personalaufwandsquote	Anteil des Personalaufwands an den Gesamtausgaben des Ergebnishaushaltes
PiA	praxisintegrierte Ausbildung zum/zur ErzieherIn
Planstelle	Stelle im Sinne § 5 GemHVO

Praktika	Beschäftigte in einem vergüteten, und somit im SAP-HCM gespeicherten, Praktikumsverhältnis
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	Beurlaubte sowie Rente auf Zeit
Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung	hierbei handelt es sich um die Planwerte 2016 für die Kostenart „Aus- u. Fortbildung, Umschulung“ der Produkte Fortbildung (FB 17) und Ausbildung (FB 11)
Stadtverwaltung	Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und künstlerisches Personal Nationaltheater)
Teilnahmen	Darunter können auch mehrere Teilnahmen einzelner TeilnehmerInnen berücksichtigt sein.
Teilnehmerquote	Verhältnis der TeilnehmerInnen je Dienststelle zum durchschnittlichen, teilnehmerrelevanten Personalbestand
teilnehmerrelevanter Personalbestand	Mittelwert aus der Betrachtung des Stammpersonals inkl. Befristungen und Auszubildenden zu den Quartalsstichtagen
Teilzeitbeschäftigte	Nicht vollzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen
Teilzeitquote	Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten zum Stammpersonal
Überstunden	Eine Überstunde erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers, geht über den Rahmen der regulären Arbeitszeit hinaus, wird nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen und findet außerhalb der Rahmenarbeitszeit von 12 Stunden in der Zeit von 6:00 - 20:00 Uhr statt.
VK, VK-Anteile, Vollzeitäquivalente	Vollkraft. Die Umrechnung erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßig tariflichen bzw. gesetzlichen Wochenarbeitszeit, z.B. beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin 39 Std. Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 19,5 Std. ergibt sich somit ein VK-Anteil von 0,50.
ZVK	Zusatzversorgungskasse

FÜR IHRE NOTIZEN

Stadt Mannheim
Fachbereich 17
Organisations- und Personalentwicklung
O2, 10
68161 Mannheim

Dr. Gerhard Mersmann
Tel.: 0621 293-2970

www.mannheim.de
hr-report@mannheim.de

Stand: 31.03.2017