

MANNHEIM²
HUMAN
RESOURCES
REPORT 2018

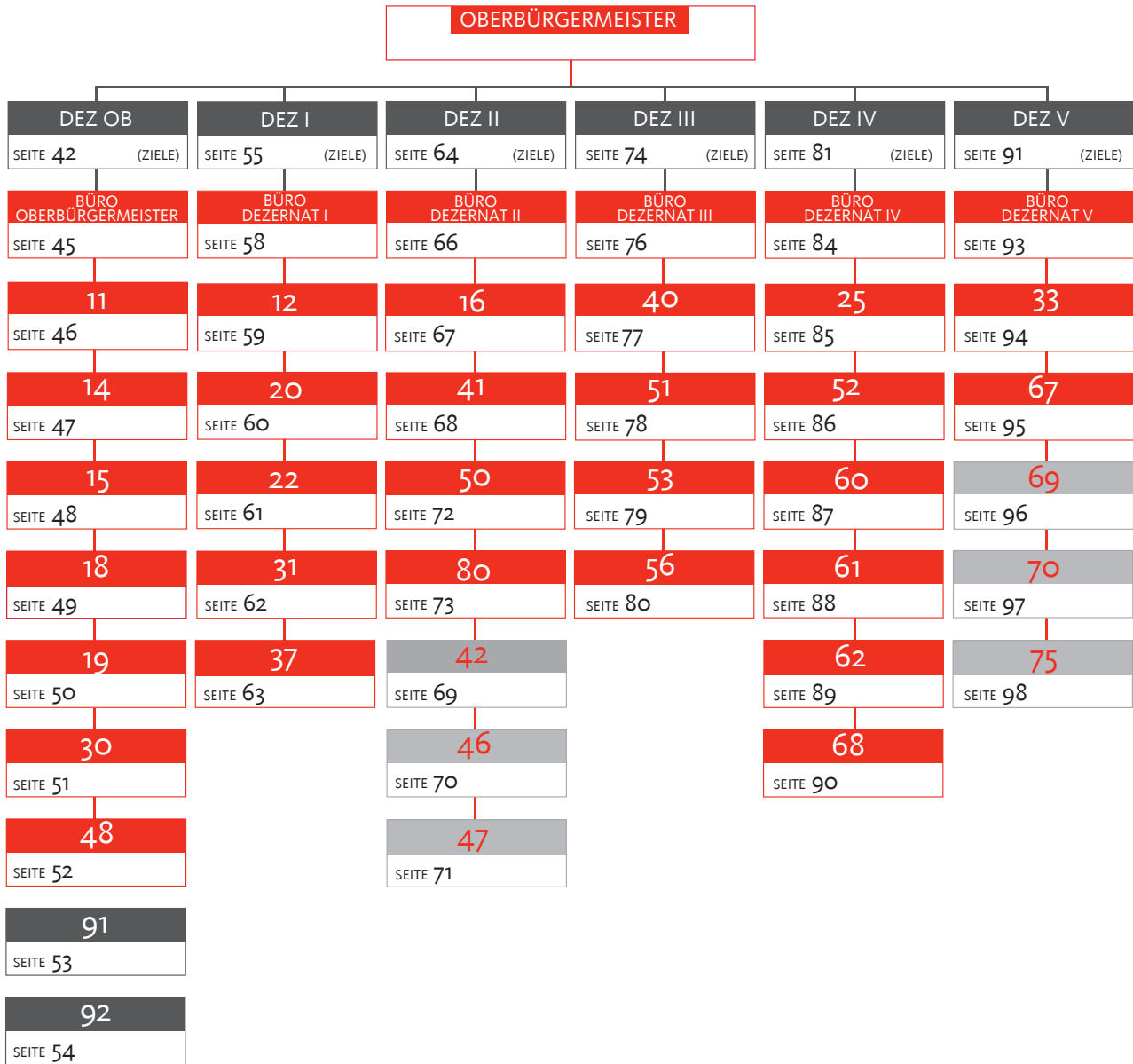
STADT**MANNHEIM²**

Organisation und Personal

HUMAN RESOURCES REPORT 2018

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS	7
VORWORT DES FACHBEREICHSLEITERS ORGANISATION UND PERSONAL	8
AUF EINEN BLICK	9
FÜHRUNGSKRÄFTE	13
DEMOGRAFISCHE SITUATION	14
NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG	16
KARRIERE MACHEN: BEWERBUNGSSTATISTIK	17
DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	18
DIVERSITÄT: INKLUSION	20
DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT	21
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM	22
ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN	23
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	24
AUSFALLZEITEN	25
FLUKTUATION	26
PERSONALENTWICKLUNG	30
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	32
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	33
PERSONALAUFWAND	34
STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTSJAHRE 2016/2017 + 2018/2019	36
HUMAN RESOURCES SUMMARIES INKL. LEISTUNGSZIELE	39
KURZERLÄUTERUNG HUMAN RESOURCES SUMMARIES	41
SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS	101
KURZERLÄUTERUNG BGM-SUMMARIES	103
GLOSSAR	140



NAVIGATIONSHILFE HUMAN RESOURCES SUMMARIES

HINWEIS: Im Rahmen der Strategischen Haushaltskonsolidierung in Mannheim (SHM³) wird aktuell die Organisationsstruktur neu aufgestellt. Das dargestellte Organigramm bezieht sich auf den Stand zum 31.12.2018.

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS

Zu den regelmäßig wiederholten Diskussionen im Kontext öffentlicher Haushalte gehört die stark vereinfachte Kritik, auf der Ausgaben-seite gäbe es nur eine Tendenz: Mehr.

Dies betrifft speziell die Betrachtung der Entwicklung der Personalaufwendungen, die seit seinem Bestehen als Herzstück des Human Resources Reports gelten und immer wieder Anlass für die Bewertung sind, der Personalkorpus der Stadtverwaltung Mannheim wachse zu schnell und zu stark.

Richten wir den Blick auf die ideengeschichtliche Entwicklung dieser keineswegs neuen Kritik, treffen wir auf grundlegende Fragen danach, wieviel Staat notwendig ist – und wie wenig Staat zu wenig ist. Kumuliert im Begriff des Nachwächterstaats, als gedankliche Minimalversion der öffentlichen Aufgaben, hat sich unsere Vorstellung mit der Interpretation eines modernen Sozial- und Wohlfahrtsstaats deutlich verändert. Schon Mitte des 19. Jahrhunderts rückten dabei auch Betrachtungen der durch wachsende Staatstätigkeit verursachten wachsenden Staatsausgaben in den Fokus ökonomischer Betrachtungen: Gerade dann, wenn personalintensive Staatstätigkeit einen Unterschied zum Privatsektor machen soll, steigen die damit verbundenen Aufgaben und Ausgaben überproportional an. Die Interpretation der Aufwendungen, beispielsweise für unser Personal, kann also nur gleichzeitig mit der parallel erfolgenden Bewertung der Qualität, in der Gemeinbedürfnisse befriedigt werden, einhergehen.

Weil unsere rund 8.000 Mitarbeitenden den entscheidenden Unterschied machen und weil unsere Leistungen und deren Qualität stetig zunehmen, sind sie auch weiterhin die entscheidende Ressource unserer Organisation, denen auch der vorliegende Human Resources Report 2018 die notwendige Aufmerksamkeit einräumt.



Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

VORWORT DES FACHBEREICHSLEITERS ORGANISATION UND PERSONAL

„Wer standhalten will, darf nicht verharren in leerem Entsetzen!“ Dieser Appell des Mitbegründers der Frankfurter Schule bewährt sich besonders als Maxime in Zeiten großer Umbrüche. Bezogen auf die Situation in der Personalakquisition hat die Stadt Mannheim auf die Finanzziele wie die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt mit dem Primat einer internen Ausschreibung reagiert. Wir sind uns bewusst, dass das nur temporär passieren kann, da eine rein interne Personalrestrukturierung gleichzeitig auch immer eine Abschnürung des Personalkörpers von den allgemeinen Entwicklungen bedeutet. Kurz- und mittelfristig jedoch zeigt sich, dass mehr Potenziale bei der Stadt Mannheim versammelt sind, als die zulässige Dateneinsicht vorher vermittelt hat. Bei der Lektüre des vorliegenden Berichtes wird Ihnen empfohlen, diese Entwicklung genau zu beobachten.

Ein weiterer Punkt, den ich Ihnen ans Herz legen möchte, ist der integrierte Teil der Summaries des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die Stadt Mannheim hat auf dem Sektor der Erhaltung und Regeneration der Arbeitskraft die notwendigen Strukturen gebaut, um in Zukunft an diesem Thema arbeiten zu können. Fortfolgend wird es darum gehen, in den jeweiligen Bereichen die Initiative zu entwickeln, um ein allseitiges Verständnis des Faktors Gesundheit in der modernen Arbeitswelt etablieren und entsprechende Aktivitäten entfalten zu können.

Ich bleibe dabei: Der Human Resources Report hat sich zu dem Instrument entwickelt, das Ihnen dabei hilft, die bewusste Planung und die qualitative Weiterentwicklung der humanen Arbeitskraft bei der Stadt Mannheim begutachten zu können.

Viel Gewinn bei der Lektüre!



Dr. Gerhard Mersmann
Fachbereichsleiter Organisation und Personal



AUF EINEN BLICK

Tab. 1: Auf einen Blick (Stand 31.12.2018)

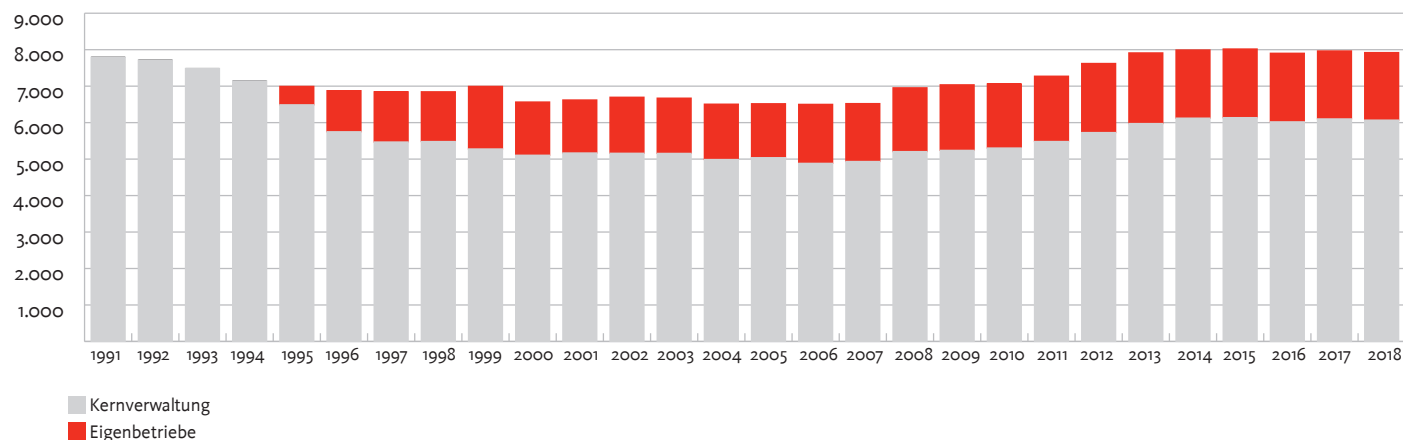
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Stadtverwaltung
Gesamtpersonal	6.069	1.852	7.921
Stammpersonal	5.267	1.225	6.492
Stammpersonal (Vollzeitäquivalente)	4.582,79	1.130,35	5.713,14
Frauenanteil (bezogen auf das Gesamtpersonal)	64,9%	29,7%	56,7%
Frauenanteil (bezogen auf das Stammpersonal)	63,1%	22,9%	55,5%
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	280	34	314
Teilzeitquote (bezogen auf das Stammpersonal)	36,8%	16,7%	33,0%
Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden*	7,1%	10,0%	7,8%
Personalaufwand in Mio. €* (vorläufiges Rechnungsergebnis bzw. Wirtschaftspläne)	322,3 Mio. €	104,1 Mio. €	426,4 Mio. €

* Jahresbezogene Werte

Tab. 2: Personalstand am 31.12.2018

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe
Stammpersonal	862	4.405	5.267	18	1.207	1.225	880	5.612	6.492
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell		51	52	0	14	14		65	66
dar. ATZ-Freistellungsphase	0	32	32	0	6	6	0	38	38
dar. Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	202	1.677	1.879	7	189	196	209	1.866	2.075
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0	222	222	0	126	126	0	348	348
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	7	219	226	0	26	26	7	245	252
Praktika/Volontariate	0	54	54	0	8	8	0	62	62
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0	11	11	0	13	13	0	24	24
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0	0	0	0	421	421	0	421	421
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	32	257	289	0	33	33	32	290	322
dav. Beurlaubte	32	240	272	0	29	29	32	269	301
dav. Rente auf Zeit	0	17	17	0			0	21	21
SUMME	901	5.168	6.069	18	1.834	1.852	919	7.002	7.921

Abb. 1: Entwicklung des Gesamtpersonals 1991 - 2018



Tab. 3: Vollzeitäquivalente am 31.12.2018

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe
Stammpersonal	796,75	3.786,04	4.582,79	15,39	1.114,96	1.130,35	812,14	4.901,00	5.713,14
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell	0,60	42,83	43,43	0,00	12,59	12,59	0,60	55,42	56,02
dar. ATZ-Freistellungsphase	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
dar. Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	137,15	1.096,26	1.233,41	4,39	104,36	108,75	141,54	1.200,62	1.342,16
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0,00	168,04	168,04	0,00	98,68	98,68	0,00	266,72	266,72
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	7,00	216,11	223,11	0,00	26,00	26,00	7,00	242,11	249,11
Praktika/Volontariate	0,00	51,37	51,37	0,00	8,00	8,00	0,00	59,37	59,37
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0,00	11,00	11,00	0,00	13,00	13,00	0,00	24,00	24,00
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0,00	0,00	0,00	0,00	403,15	403,15	0,00	403,15	403,15
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse*	26,05	219,08	245,13	0,00	27,13	27,13	26,05	246,21	272,26
dav. Beurlaubte*	26,05	205,70	231,75	0,00	23,35	23,35	26,05	229,05	255,10
dav. Rente auf Zeit*	0,00	13,39	13,39	0,00	3,78	3,78	0,00	17,17	17,17
SUMME	829,80	4.451,64	5.281,44	15,39	1.690,92	1.706,31	845,19	6.142,56	6.987,75

* Vollzeitäquivalente entsprechen dem letzten aktiven Beschäftigungsumfang

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

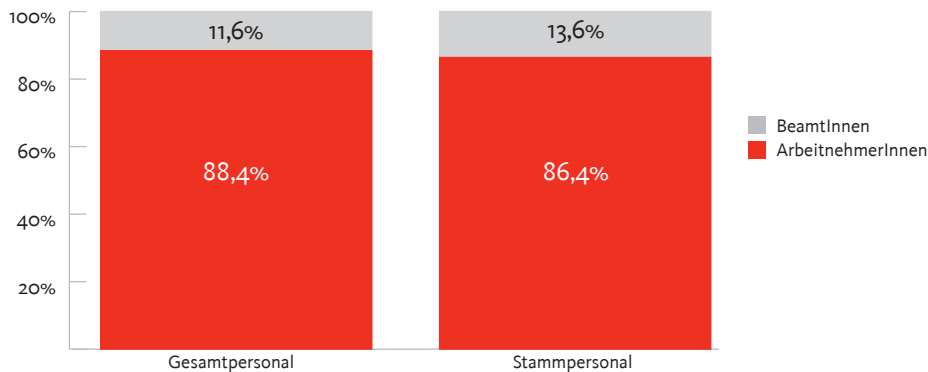
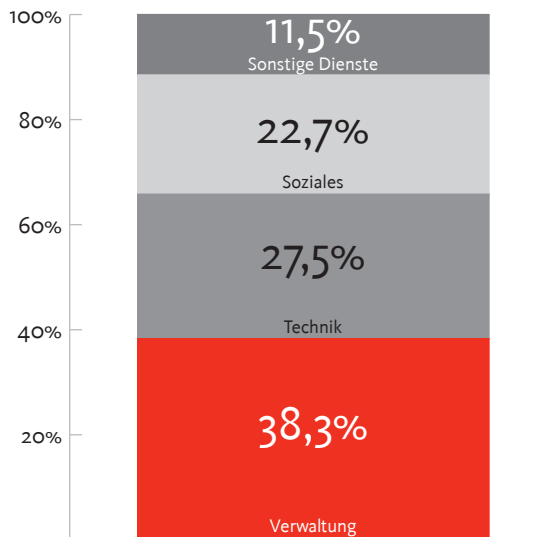


Abb. 3: Aufgabenbereiche des Stammpersonals

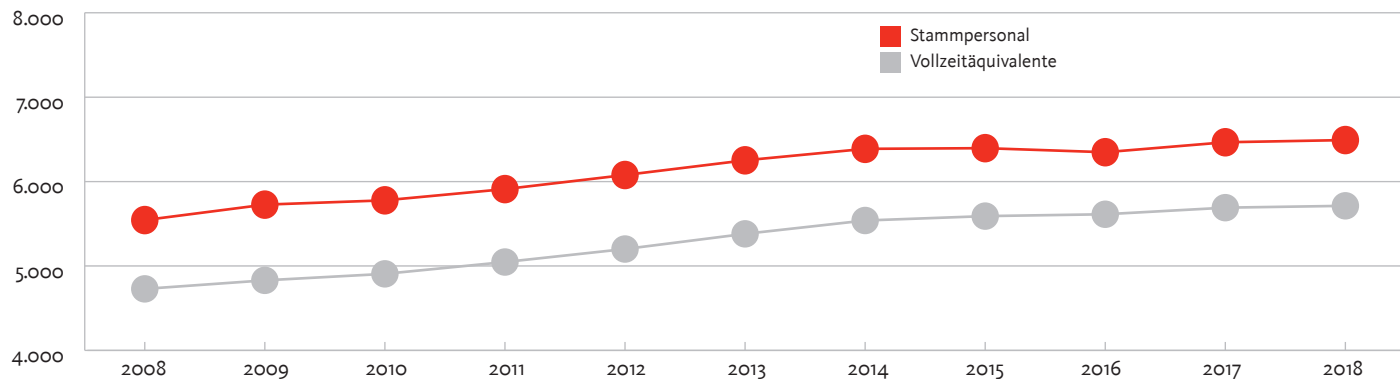


Tab. 4: Entwicklung des Personalbestandes

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Entwicklung des Personalbestandes											
Stammpersonal	5.544	5.727	5.778	5.911	6.078	6.252	6.388	6.396	6.348	6.466	6.492
Vollzeitäquivalente*	4.729	4.830	4.907	5.047	5.201	5.381	5.539	5.591	5.613	5.691	5.713

*bezogen auf das Stammpersonal

Abb. 4: Entwicklung des Personalbestandes und der Vollzeitäquivalente



FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 5: Struktur der Führungskräfte: BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen

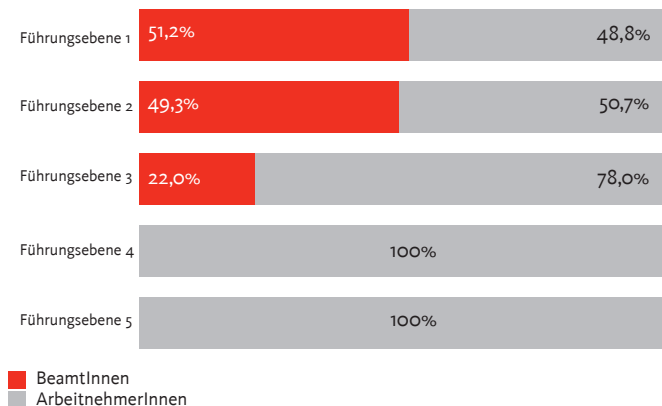


Abb. 6: Struktur der Führungskräfte: Geschlecht

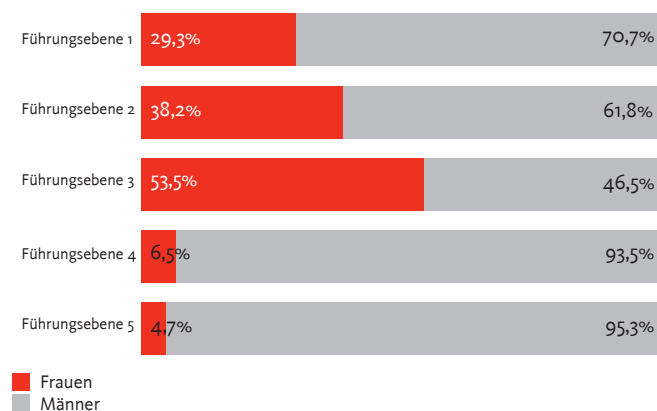
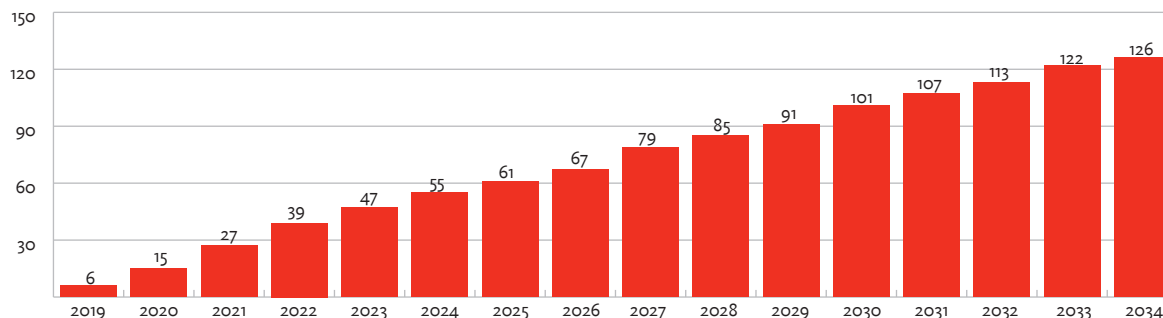


Abb. 7: Kumulierte Werte der prognostizierten Abgänge der Führungsebenen 1+2 bis 2034 (z.B. altersbedingt)



Tab. 5: Prognostizierte Jahreswerte der Abgänge der Führungsebenen 1+2 (z.B. altersbedingt)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Abgänge bis 2034	6	9	12	12	8	8	6	6	12	6	6	10	6	6	9	4

DEMOGRAFISCHE SITUATION

Abb. 8: Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht

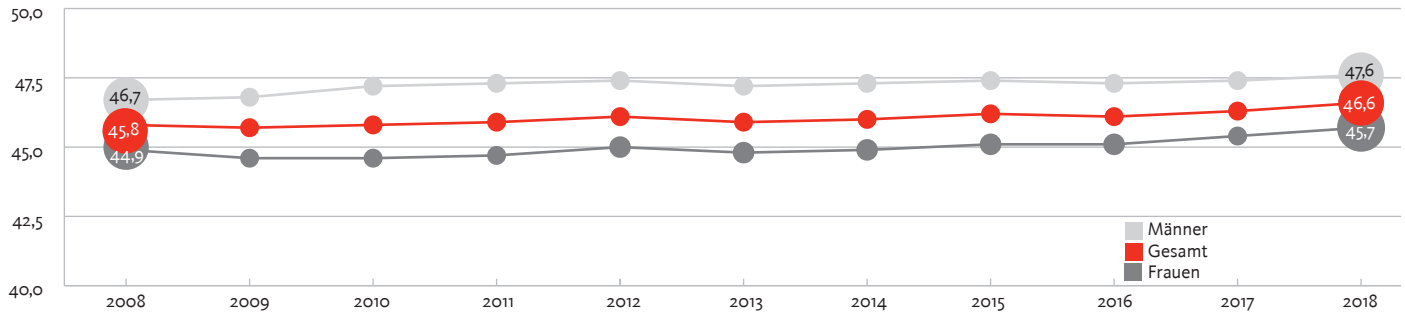


Abb. 9: Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

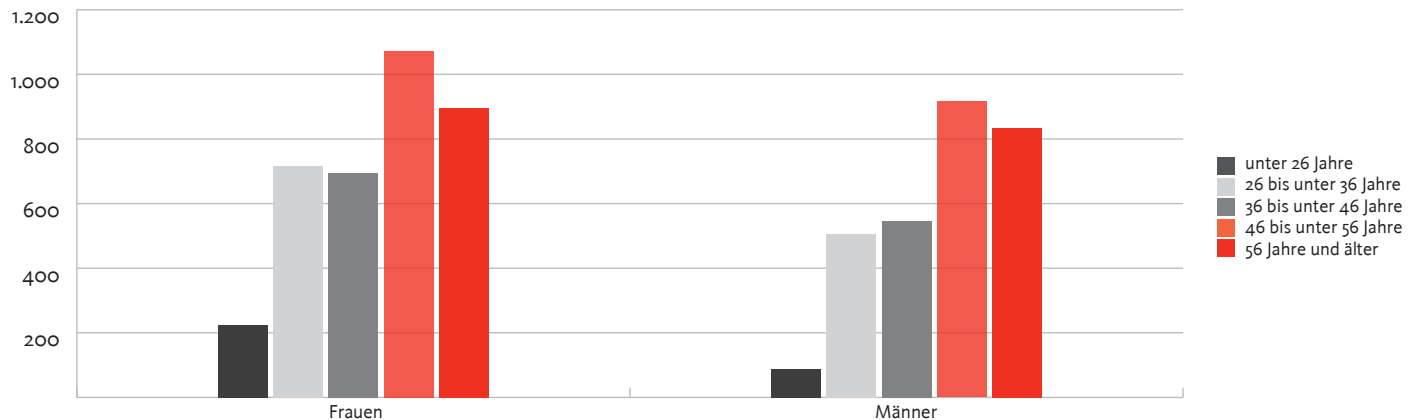


Abb. 10: Altersverteilung des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen

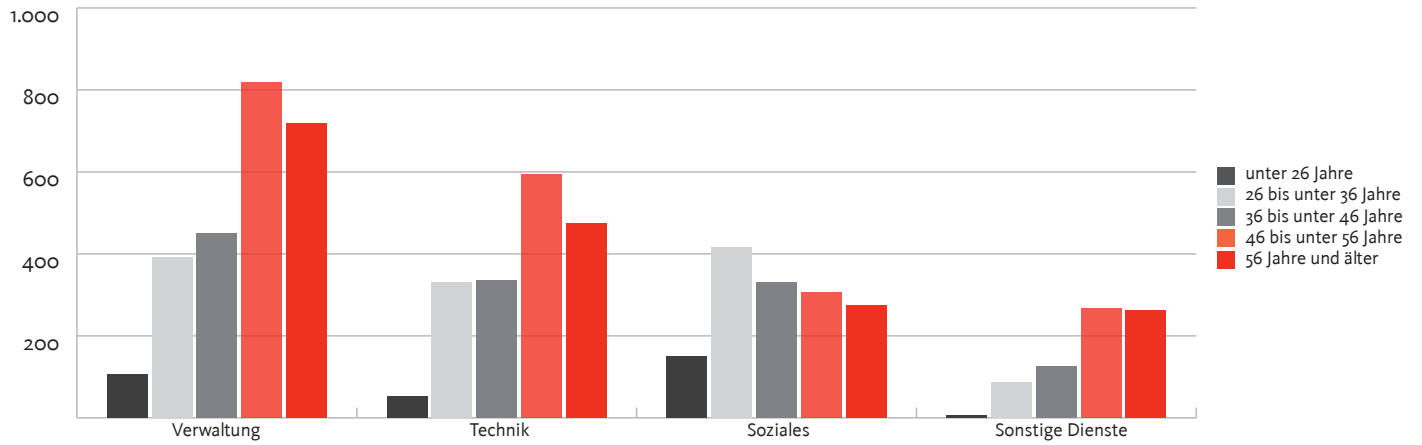
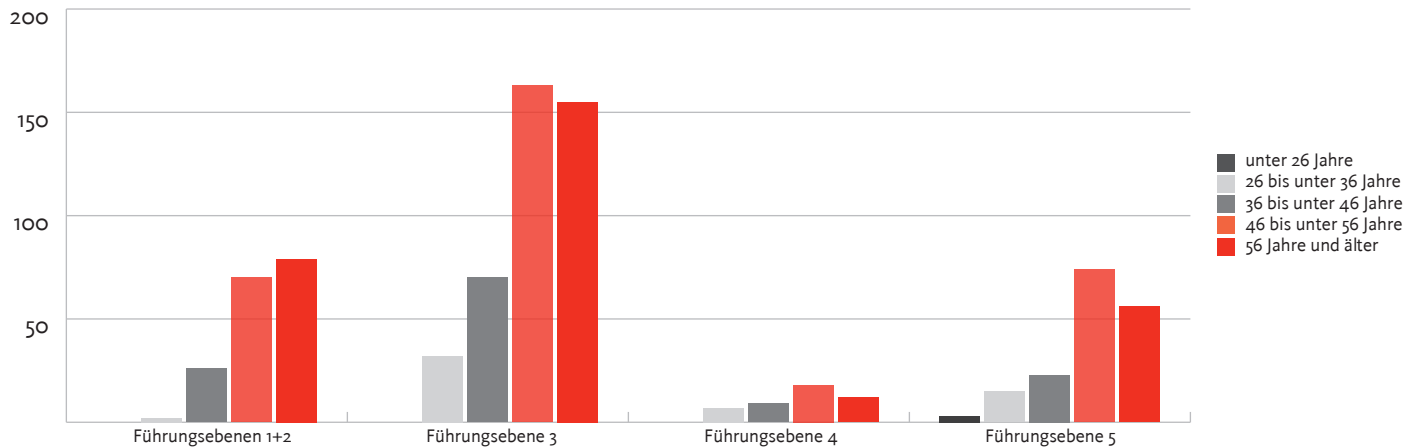
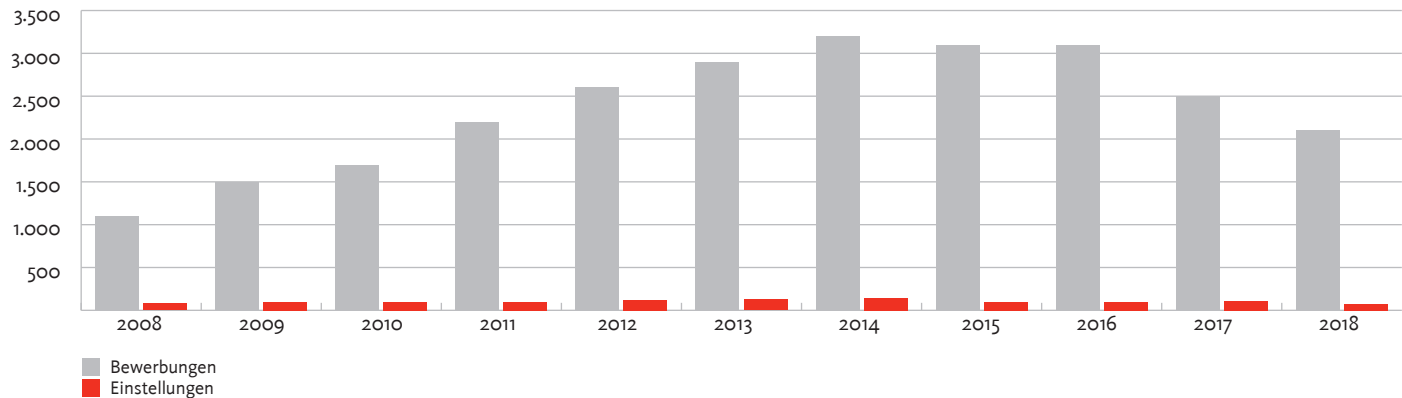


Abb. 11: Struktur der Führungskräfte: Altersverteilung nach Führungsebenen



NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG

Abb. 12: Entwicklung der Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2008 - 2018*



Tab. 6: Entwicklung des Verhältnisses von Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2008 - 2018*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bewerbungen	1.100	1.500	1.700	2.200	2.600	2.900	3.200	3.100	3.100	2.500	2.100
Einstellungen	80	98	99	99	122	125	145	101	97	106	77
Einstellungsquote	7,3%	6,5%	5,8%	4,5%	4,7%	4,3%	4,5%	3,3%	3,1%	4,2%	3,7%

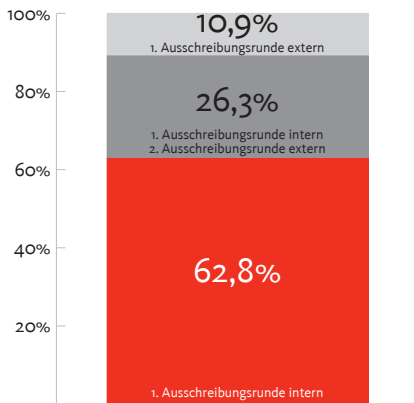
HINWEIS: Die Anzahl der eingestellten PiA's wurde 2018 reduziert. Ebenso gab es einen leichten Rückgang bei den Verwaltungsberufen.

* Quelle: Team Ausbildung

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

KARRIERE MACHEN: BEWERBUNGSSTATISTIK

Abb. 13: Verteilung der internen und externen Ausschreibungen 2018*



Tab. 7: Ausschreibungs- und Bewerberstatistik nach Geschlechtern 2018*

	1. Ausschreibungsrunde intern	1. Ausschreibungsrunde intern, 2. Ausschreibungsrunde extern	1. Ausschreibungsrunde extern	Summe
Ausschreibungen	402	168	70	640
Bewerbungen	1.588	3.583	1.588	6.759
dav. weibliche Bewerberinnen	904	1.920	977	3.801
dav. männliche Bewerber	684	1.663	611	2.958
Einladungen zum Interview	802	821	392	2.015
dav. weibliche Bewerberinnen	489	418	235	1.142
dav. männliche Bewerber	313	403	157	873
Einstellungen	349	199	122	670
dav. weibliche Bewerberinnen	198	100	84	382
dav. männliche Bewerber	151	99	38	288

HINWEIS: Teilweise werden Ausschreibungen außerhalb der Bewerbermanagementsoftware veröffentlicht (beispielsweise pädagogische Fachkräfte beim FB 56). In Ausnahmefällen wird lediglich extern ausgeschrieben. Bei externen Ausschreibungen sind jedoch auch interne Bewerbungen möglich.

* Quelle: Statistik der Bewerbermanagementsoftware

DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Tab. 8: Frauenanteil des Stammpersonals nach Laufbahnen und Entgeltgruppen

31.12.2018	gesamt	dar. Frauen	Frauenanteil
BeamtInnen			
Höherer Dienst	146	55	37,7%
Gehobener Dienst	476	286	60,1%
ArbeitnehmerInnen			
Entgeltgruppe ab E13*	204	93	45,6%
Entgeltgruppe E9B bis E12	1.084	582	53,7%

Tab. 9: Entwicklung der Führungskräfte nach Geschlecht (Führungsebenen 1+2)

	2014	2015	2016	2017	2018
Weibliche Führungskräfte	45	55	59	58	64
Männliche Führungskräfte	117	118	119	112	113
Führungsebenen 1+2 gesamt	162	173	178	170	177
Anteil der weiblichen Führungskräfte an den Führungsebenen 1+2	27,8%	31,8%	33,1%	34,1%	36,2%

*Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

Tab. 10: Kennzahlen Gender Mainstreaming (Stichtag 31.12.2018)

	Vollbeschäftigung			Teilzeitbeschäftigung			Gesamtpersonal			SUMME
	männlich	weiblich		männlich	weiblich		männlich	weiblich		
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	
Kernverwaltung										
Gesamtpersonal	1.837	2.051	52,8	294	1.887	86,5	2.131	3.938	64,9	6.069
dav. Stammpersonal	1.687	1.640	49,3	257	1.683	86,8	1.944	3.323	63,1	5.267
dav. ArbeitnehmerInnen	1.189	1.479	55,4	234	1.503	86,5	1.423	2.982	67,7	4.405
BeamtInnen	498	161	24,4	23	180	88,7	521	341	39,6	862
befristet Beschäftigte/Aushilfen	49	59	54,6	35	79	69,3	84	138	62,2	222
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	86	173	66,8	0	21	100,0	86	194	69,3	280
Beurlaubte*	9	166	94,9		95	97,9	11	261	96,0	272
Rente auf Zeit*		5	62,5	0	9	100,0		14	82,4	17
sonstiges Personal		8	72,7	0	0	0		8	72,7	11
Eigenbetriebe										
Gesamtpersonal	1.204	339	22,0	98	211	68,3	1.302	550	29,7	1.852
dav. Stammpersonal	889	131	12,8	55	150	73,2	944	281	22,9	1.225
dav. ArbeitnehmerInnen	882	127	12,6	54	144	72,7	936	271	22,5	1.207
BeamtInnen	7		36,4		6	85,7	8	10	55,6	18
befristet Beschäftigte/Aushilfen	70	9	11,4	36	11	23,4	106	20	15,9	126
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	19	15	44,1	0	0	0	19	15	44,1	34
Beurlaubte*	7	13	65,0	0	9	100,0	7	22	75,9	29
Rente auf Zeit*			33,3		0	0,0			25,0	
sonstiges Personal**	217	170	43,9	6	41	87,2	223	211	48,6	434
Stadtverwaltung										
Gesamtpersonal	3.041	2.390	44,0	392	2.098	84,3	3.433	4.488	56,7	7.921
dav. Stammpersonal	2.576	1.771	40,7	312	1.833	85,5	2.888	3.604	55,5	6.492
dav. ArbeitnehmerInnen	2.071	1.606	43,7	288	1.647	85,1	2.359	3.253	58,0	5.612
BeamtInnen	505	165	24,6	24	186	88,6	529	351	39,9	880
befristet Beschäftigte/Aushilfen	119	68	36,4	71	90	55,9	190	158	45,4	348
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	105	188	64,2	0	21	100,0	105	209	66,6	314
Beurlaubte*	16	179	91,8		104	98,1	18	283	94,0	301
Rente auf Zeit*	5	6	54,5		9	90,0	6	15	71,4	21
sonstiges Personal**	220	178	44,7	6	41	87,2	226	219	49,2	445

* Voll- und Teilzeitbeschäftigung entspricht letztem aktiven Beschäftigungsumfang

** Inklusive Sonderverträge künstlerisches Personal des Nationaltheaters

DIVERSITÄT: INKLUSION

Tab. 11: Entwicklung des Anteils der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende											
Anteil in %	8,2%	7,9%	8,1%	8,1%	8,3%	8,3%	8,1%	8,1%	7,9%	7,7%	7,8%

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

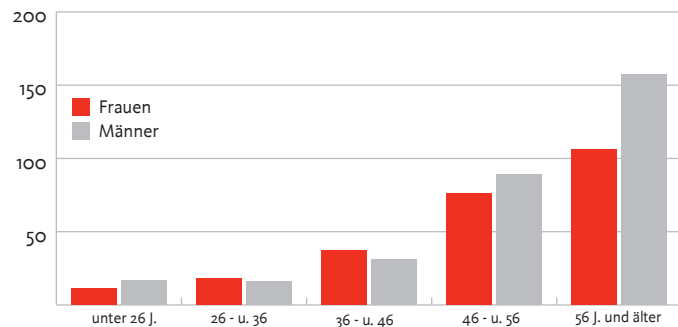
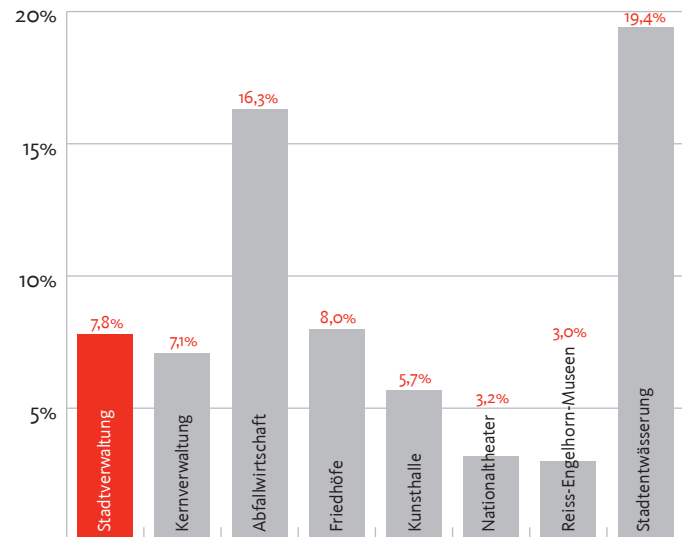


Abb. 15: Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

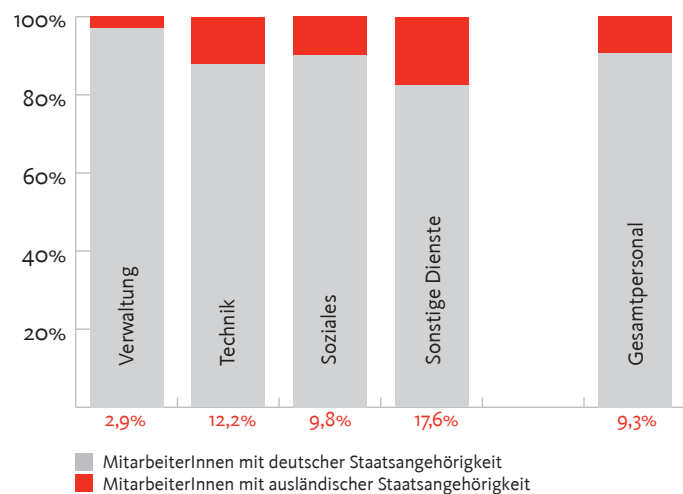


DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT

Tab. 12: Entwicklung des Anteils der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stammpersonal der Stadt Mannheim											
ausländische Staatsangehörigkeit	6,0%	6,2%	6,2%	6,2%	6,3%	6,6%	6,8%	6,9%	7,2%	7,5%	7,7%
Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz in Mannheim**											
ausländische Staatsangehörigkeit	21,0%	21,1%	21,4%	21,8%	22,2%	22,7%	23,6%	25,2%	25,0%	25,3%	25,4%

Abb. 16: Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Aufgabenbereichen



Tab. 13: Staatsangehörigkeiten des Gesamtpersonals*

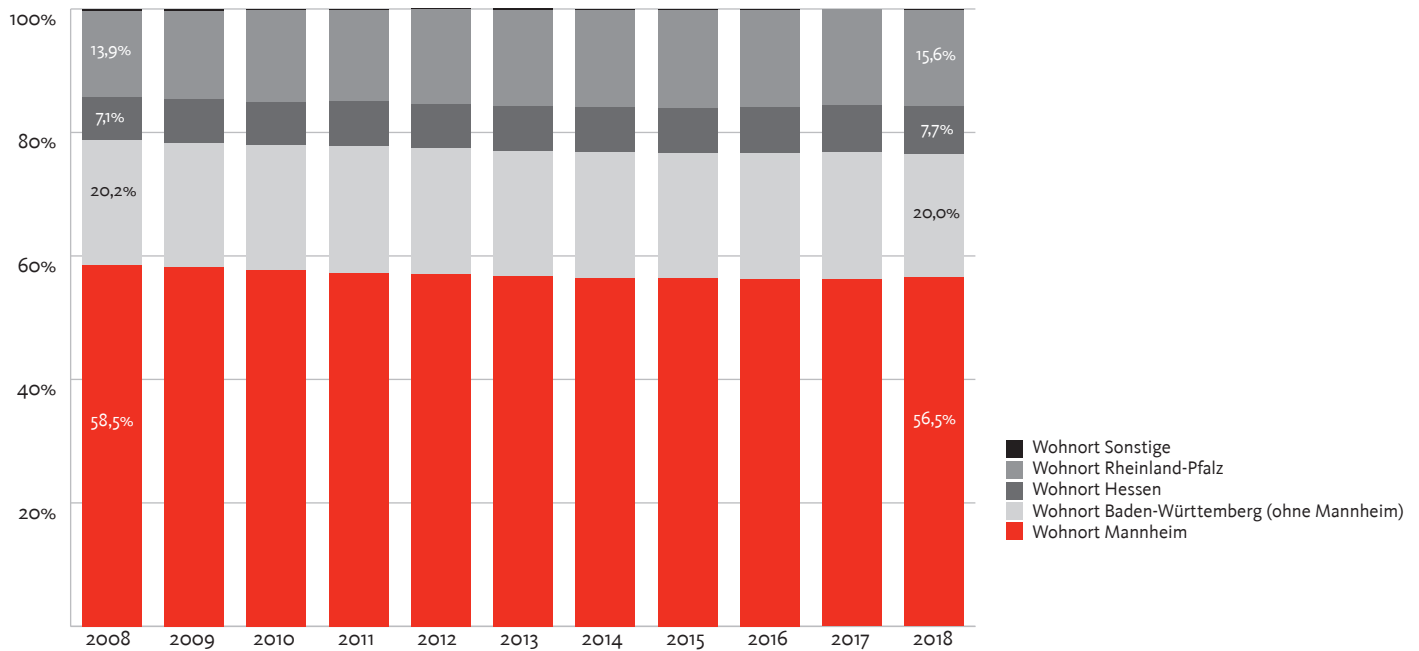
31.12.2018	absolut	in %
Ausländische Staatsangehörigkeiten		
gesamt	733	100%
dav. EU	342	46,7%
dar. Italien	126	17,2%
dar. Polen	35	4,8%
dar. Griechenland	33	4,5%
dar. Kroatien	32	4,4%
Türkei	206	28,1%
Sonstige	185	25,2%

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

** Quelle: Kommunale Statistikstelle Stadt Mannheim.

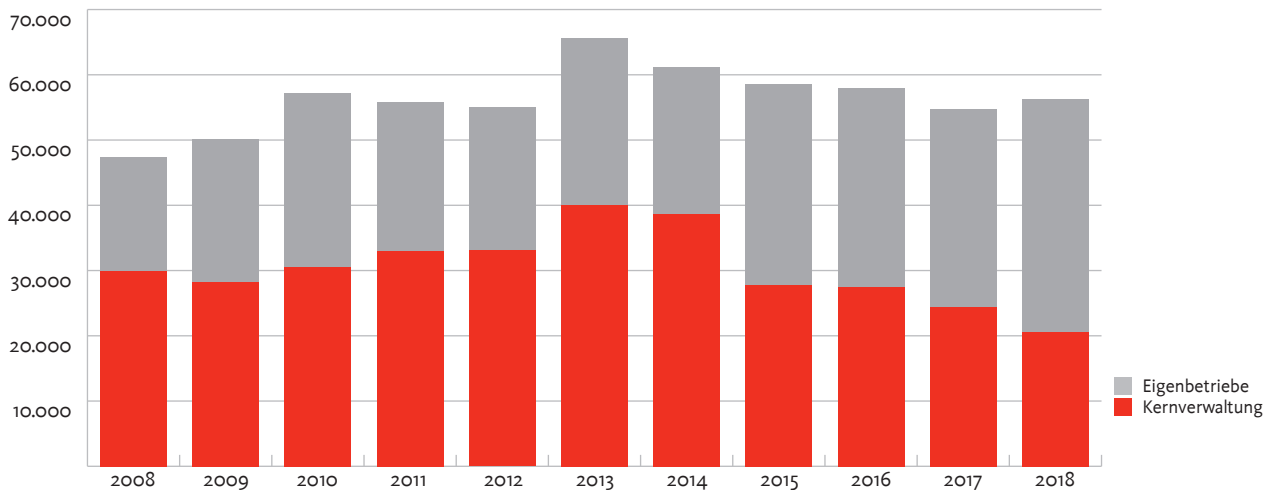
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM

Abb. 17: Entwicklung der Verteilung des Erstwohnsitzes des Stammpersonals 2008 - 2018



ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN

Abb. 18: Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben



Tab. 14: Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

Entwicklung der Über- und Mehrarbeitsstunden			
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Gesamt
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
2017	24.408	30.321	54.729
2018	20.551	35.708	56.259

Erläuterung:

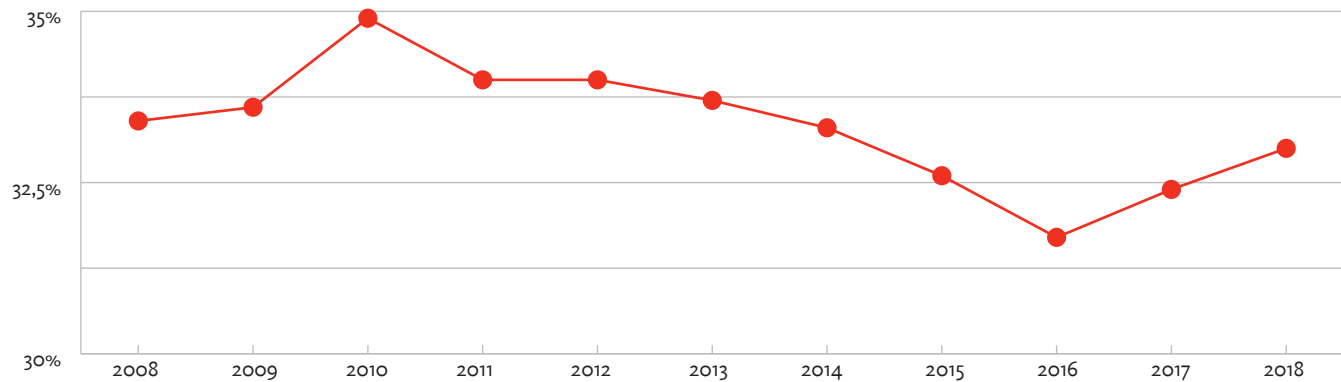
Ein maßgeblicher Anteil der geleisteten und im Abrechnungssystem erfassten Über- und Mehrarbeitsstunden wird im Rahmen eines Zeitausgleichs kompensiert und beeinflusst insoweit prinzipiell nicht die Beurteilung von Personalkapazitäten. In den nebenstehenden Auswertungen werden daher nur die darüber hinaus finanziell voll abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden betrachtet, bei denen innerhalb der tariflich vorgegebenen Fristen kein Zeitausgleich möglich war. Nicht Gegenstand der Betrachtung sind etwaige Zeitguthaben im Rahmen der regulären Gleitzeit; hierfür sind in der Dienstvereinbarung entsprechende Ausgleichsregelungen vorgesehen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Tab. 15: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung des Stammpersonals nach Geschlecht (inkl. ATZ)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl gesamt	1.854	1.889	2.014	2.010	2.065	2.106	2.130	2.084	2.013	2.093	2.145
dav. Frauen	1.514	1.540	1.641	1.652	1.719	1.766	1.805	1.807	1.754	1.807	1.833
dav. Männer	340	349	373	358	346	340	325	277	259	286	312
Teilzeitquote	33,4%	33,6%	34,9%	34,0%	34,0%	33,7%	33,3%	32,6%	31,7%	32,4%	33,0%

Abb. 19: Entwicklung der Teilzeitquote des Stammpersonals 2008 - 2018 (inkl. ATZ)



AUSFALLZEITEN

Abb. 20: Entwicklung der Krankheitsquote 2010 - 2018

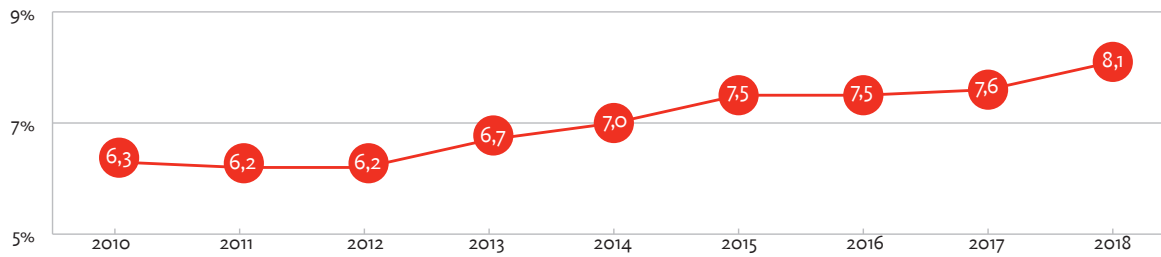
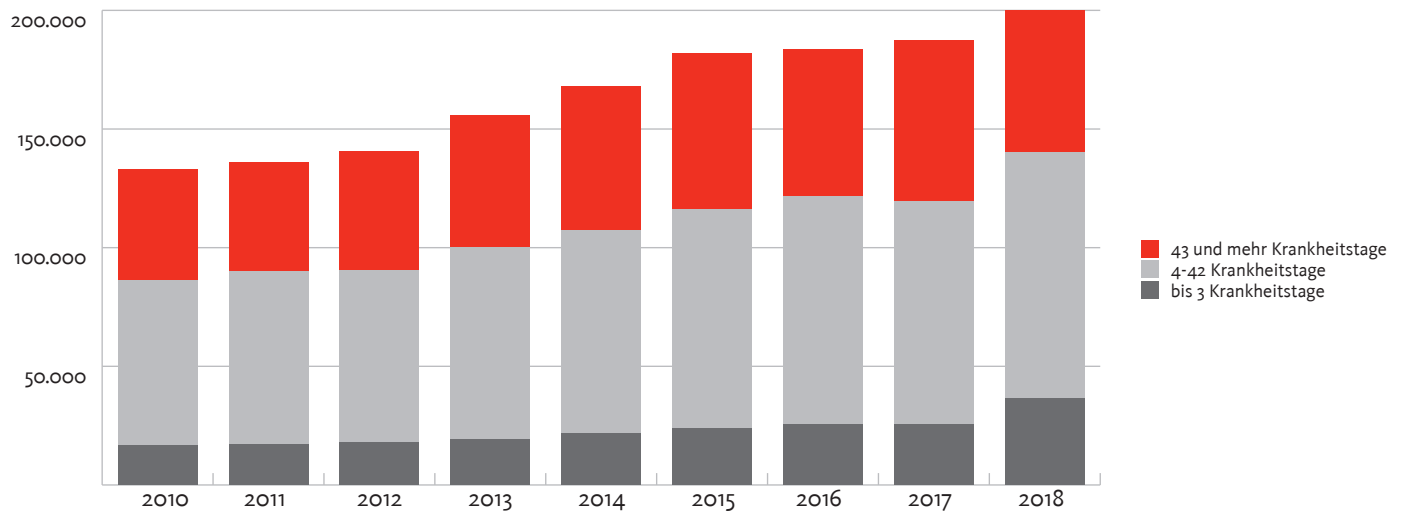


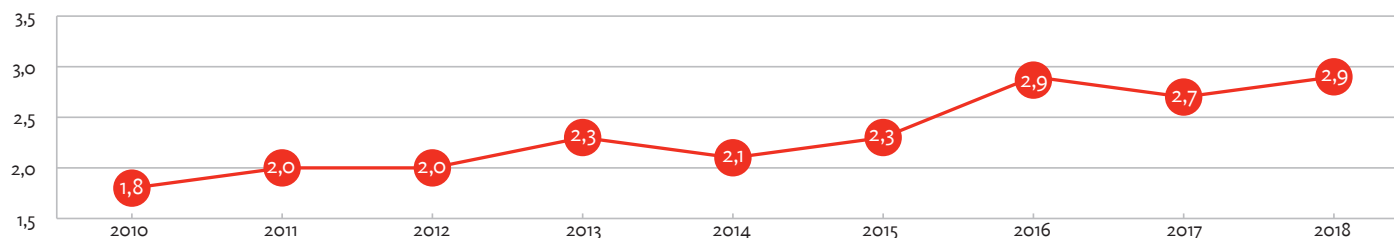
Abb. 21: Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage 2010 - 2018



Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im [Gesundheitsbericht 2018](#).

FLUKTUATION

Abb. 22: Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote



Tab. 16: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Geschlecht und Aufgabenbereichen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2018 - 31.12.2018	Stamm- personal zum Stand 31.03.2018	Stamm- personal zum Stand 30.06.2018	Stamm- personal zum Stand 30.09.2018	Stamm- personal zum Stand 31.12.2018	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Gesamt	185	6.455	6.419	6.482	6.492	6.462	2,9%
Differenzierung nach Geschlecht							
Frauen	131	3.571	3.552	3.602	3.604	3.582	3,7%
Männer	54	2.884	2.867	2.880	2.888	2.880	1,9%
Differenzierung nach Aufgabenbereichen							
Verwaltung	71	2.449	2.440	2.465	2.482	2.459	2,9%
Technik	25	1.784	1.770	1.779	1.786	1.780	1,4%
Soziales	72	1.471	1.450	1.484	1.476	1.470	4,9%
Sonstige Dienste	17	751	759	754	748	753	2,3%

Tab. 17: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Berufen bzw. Berufsgruppen

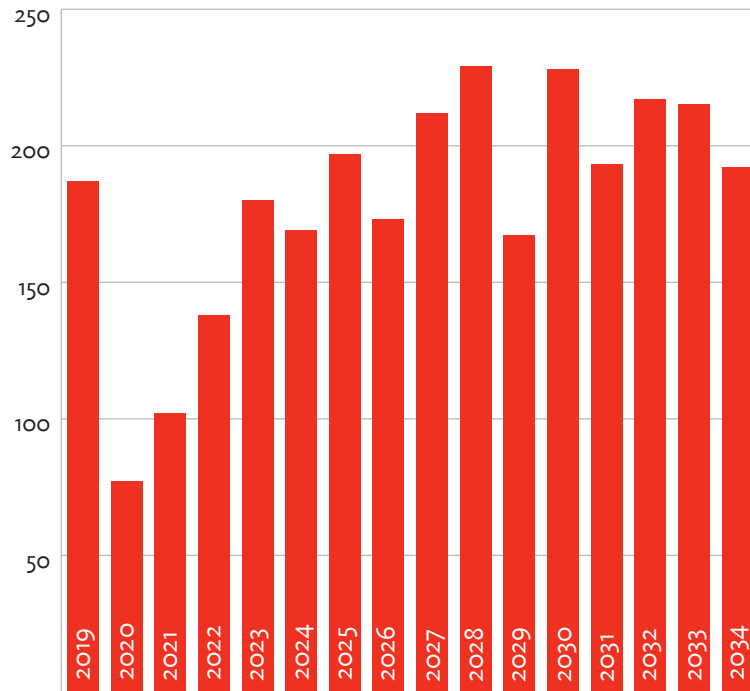
	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2018 - 31.12.2018	Stamm- personal zum Stand 31.03.2018	Stamm- personal zum Stand 30.06.2018	Stamm- personal zum Stand 30.09.2018	Stamm- personal zum Stand 31.12.2018	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufsgruppe							
Außendienst	5	107	108	109	110	109	4,6%
BadehelferIn, sonstiges Bäderpersonal	1	15	16	16	16	16	6,3%
BeleuchtungsmeisterIn, BeleuchterIn Theater	2	32	30	31	30	31	6,5%
BuchpflegerIn, Gehilfe/In	2	14	16	16	16	16	12,9%
ErzieherIn	58	959	947	979	976	965	6,0%
Feuerwehr	2	288	288	288	288	288	0,7%
Friedhof	1	57	58	56	56	57	1,8%
Hallen-/PlatzwartIn	1	17	17	16	16	17	6,1%
HausmeisterIn	3	110	110	114	112	112	2,7%
IngenieurIn Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	2	23	23	23	23	23	8,7%
IngenieurIn Elektrotechnik	1	10	10	10	11	10	9,8%
IngenieurIn Hochbau	2	66	65	65	69	66	3,0%
IngenieurIn Maschinenbau	1	7	7	7	7	7	14,3%
IngenieurIn Tiefbau	1	96	93	93	98	95	1,1%
IngenieurIn Vermessung	2	30	31	31	29	30	6,6%
Innendienst	60	2.063	2.053	2.078	2.102	2.074	2,9%
Juristischer Dienst	1	19	20	19	19	19	5,2%
Kaufmännische Dienste	1	30	31	31	30	31	3,3%
Kinder-/SäuglingspflegerIn	4	135	130	131	135	133	3,0%
MeisterIn, Mitarbeitende Abfallbesei- tigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	1	261	259	257	257	259	0,4%
MeisterIn, Mitarbeitende Elektrotechnik	1	51	51	52	53	52	1,9%
MeisterIn, Mitarbeitende Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege	2	131	128	127	128	129	1,6%

* Weitere Berufe bzw. Berufsgruppen siehe nächste Seite

Tab. 17: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Berufen bzw. Berufsgruppen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2018 - 31.12.2018	Stamm- personal zum Stand 31.03.2018	Stamm- personal zum Stand 30.06.2018	Stamm- personal zum Stand 30.09.2018	Stamm- personal zum Stand 31.12.2018	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufsgruppen							
MeisterIn, Mitarbeitende Maschinenbau	1	7	7	7	7	7	14,3%
MusikschullehrerIn	4	116	128	125	127	124	3,2%
Schreibkraft / Misch Tätigkeiten	1	33	34	33	30	33	3,1%
SchwimmmeisterIn, Schwimmmeistiergehilfe/In	1	34	32	32	32	33	3,1%
Sekretariatsdienste	1	81	76	76	75	77	1,3%
Sonstiges	11	240	240	242	222	236	4,7%
SozialarbeiterIn, Sozialpädagoge/In	8	292	302	303	307	301	2,7%
TechnikerIn Hochbau	1	16	18	19	19	18	5,6%
Technische MitarbeiterIn Tiefbau	2	47	44	48	47	47	4,3%
VerfahrensbetreuerIn, ProgrammiererIn	1	22	21	22	24	22	4,5%

Abb. 23: Prognose der Abgänge des Stammpersonals bis 2034 (z.B. altersbedingt)



Tab. 18: Prognose der Abgänge des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen (z.B. altersbedingt)

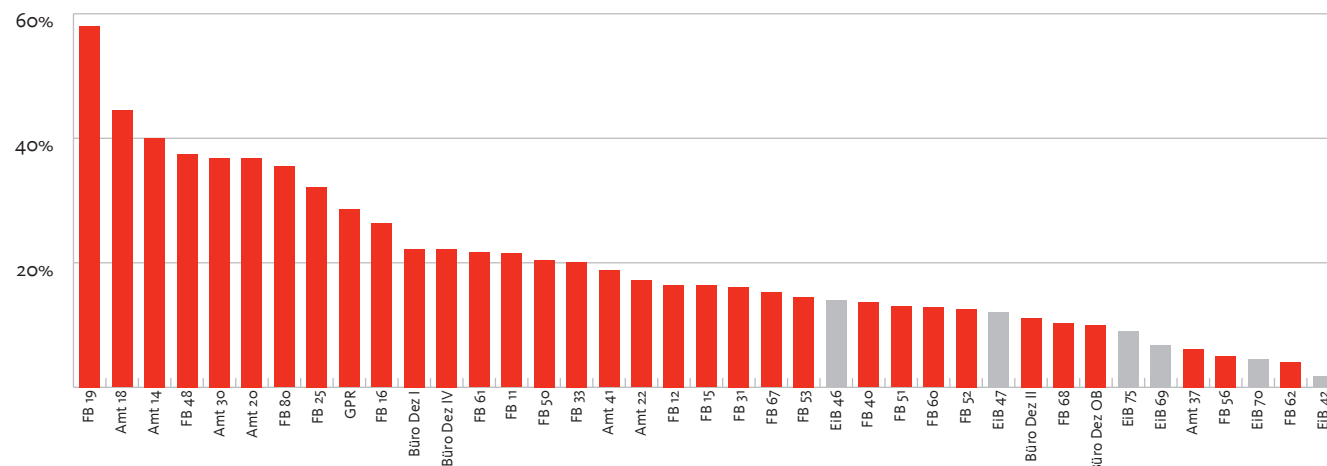
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Abgänge des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen																
Verwaltung	75	30	33	63	81	63	74	79	85	97	66	103	74	87	83	82
Technik	50	19	36	34	50	44	61	58	65	67	51	55	63	68	70	61
Soziales	42	18	15	20	28	30	29	22	34	29	22	38	26	30	22	27
Sonstige Dienste	20	10	18	21	21	32	33	14	28	36	28	32	30	32	40	22
SUMME	187	77	102	138	180	169	197	173	212	229	167	228	193	217	215	192

PERSONALENTWICKLUNG

Tab. 19: Teilnahmen an Personalentwicklungsmaßnahmen 2018

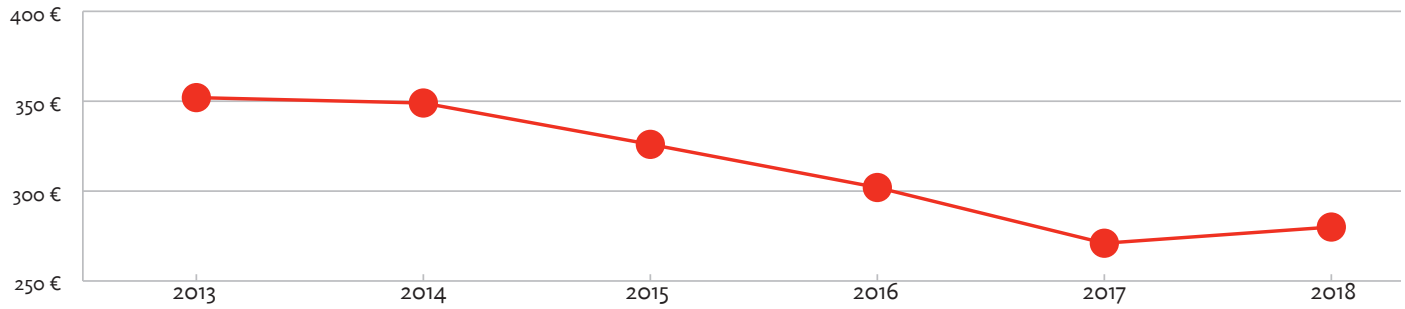
Qualifizierung	
Master	14
Aufstiegslehrgang	20
Verwaltungsfachwirt	12
Fortbildungsmaßnahmen und Trainings	
gesamt	1.372
Unterstützungsangebote und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	
gesamt	264
davon Management Brevier für Dienststellen- und Abteilungsleitungen (FK 1+2)	41
davon Management Brevier für Führungskräfte (FK 3-5)	108
davon gemeinsame Angebote der Management Breviers für alle Führungskräfte (FK 1-5)	115
Führungskompetenzbewertungen und Standortbestimmungen	
Standortbestimmungen	8
Anteil der mit Führungskompetenzbewertung besetzten Abteilungsleitungsstellen	100%

Abb. 24: Teilnehmerquote an den zentral finanzierten Fortbildungen der Personalentwicklung je Dienststelle 2018



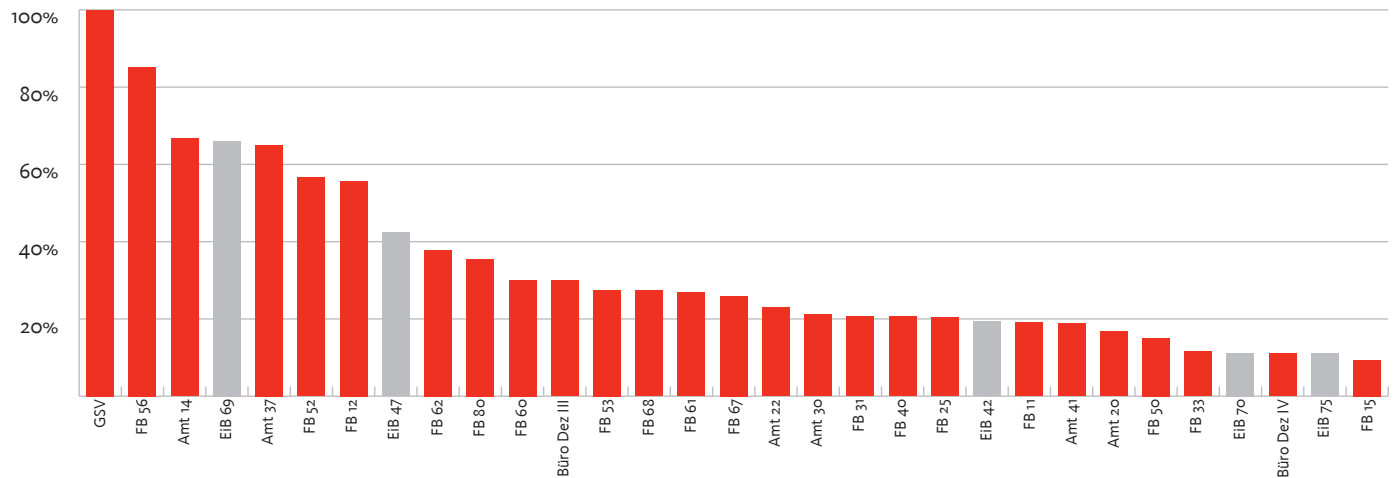
HINWEIS: Eigenbetriebe finanzieren Teilnahmen ihrer MitarbeiterInnen an den Fortbildungen der Personalentwicklung aus dem dezentralen Fortbildungsbudget.

Abb. 25: Entwicklung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung pro Mitarbeitenden (Stammpersonal)



HINWEIS: Auswertung des jeweiligen Ist Budgets der Kostenart „Aus-, Fortbildung, Umschulung“ aus SAP FI.

Abb. 26: Teilnehmerquote an dezentralen Fortbildungen je Dienststelle 2018



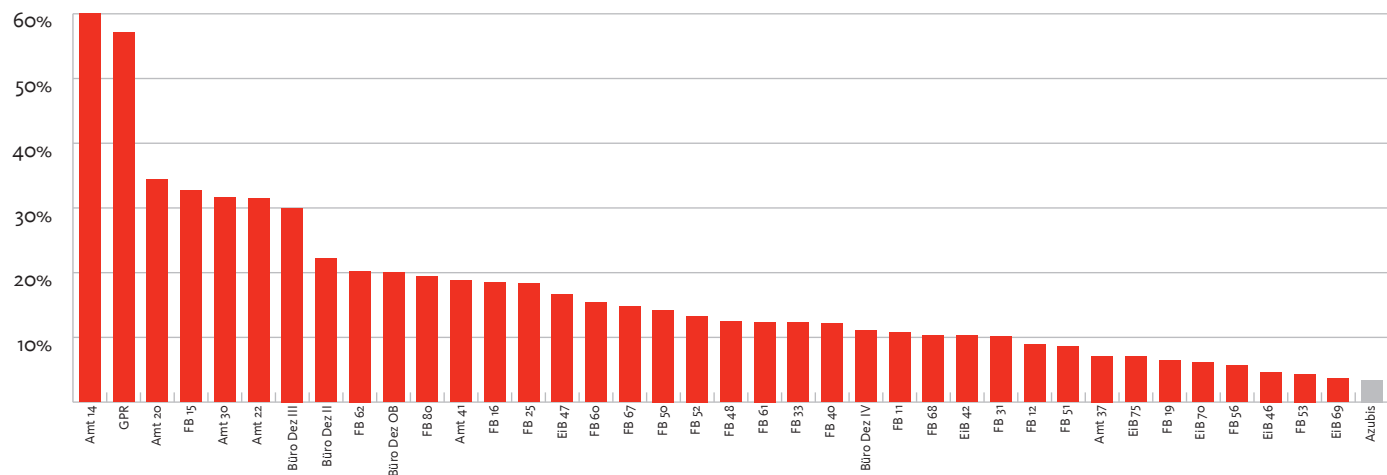
HINWEIS: Die Daten wurden von den jeweiligen Dienststellen gemeldet. Dienststellen, die keine Daten zurück gemeldet haben, konnten aus diesem Grund nicht mit aufgenommen werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Tab. 20: Fortbildungsangebote Gesundheit 2018*

Fortbildungsangebote Gesundheit 2018			
Teilnahmen	1.203		
TeilnehmerInnen	811	weiblich	66,2%
		männlich	33,8%
Veranstaltungen insgesamt	71	stattgefunden	69
		abgesagt	2

Abb. 27: Teilnehmerquote an den Fortbildungsangeboten Gesundheit je Dienststelle 2018*

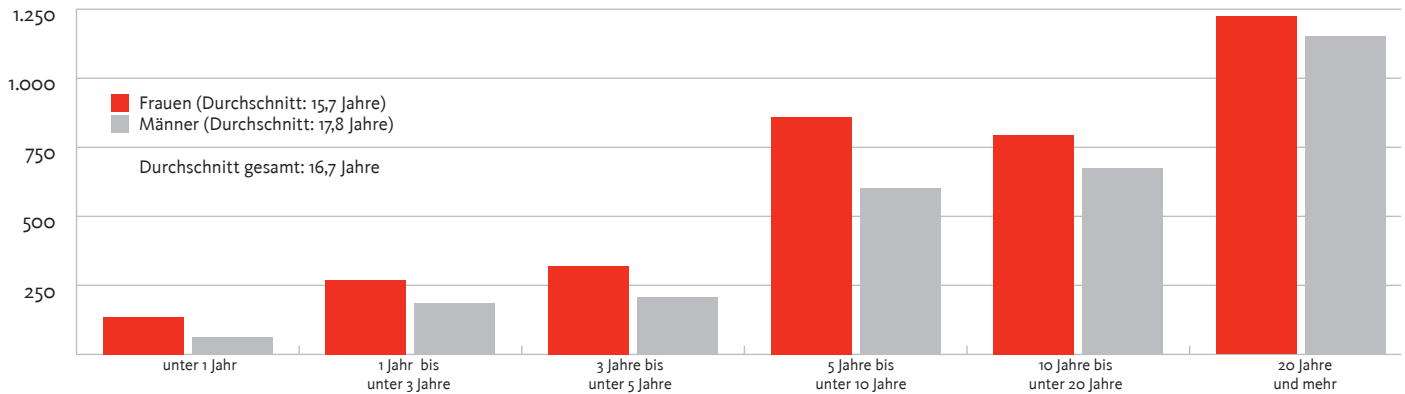


Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im Gesundheitsbericht 2018.

* Quelle: Betriebliches Gesundheitsmanagement

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Abb. 28: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals nach Geschlecht



Tab. 21: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals (Stand 31.12.2018)

Dauer der Betriebszugehörigkeit	unter 1 Jahr	1 Jahr bis unter 3 Jahre	3 Jahre bis unter 5 Jahre	5 Jahre bis unter 10 Jahre	10 Jahre bis unter 20 Jahre	20 Jahre und mehr
Stammpersonal	197	456	528	1.463	1.471	2.377

PERSONALAUFWAND

Fritz Luge

Teamleiter 11.31 Personalplanung und Berichtswesen

Tab. 22: Entwicklung des Personalaufwands 2008 - 2018 (inkl. Versorgung)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Personalaufwand/Rechnungsergebnisse in Mio. €											
	215,5	227,7	233,0	241,7	253,4	262,8	278,2	288,8	302,0	310,0	322,3

* vorläufiges Rechnungsergebnis

Die Personalaufwendungen nehmen sowohl hinsichtlich der absoluten Höhe als auch ihres prozentualen Anteils am Gesamthaushalt mit rd. 25% einen hohen Stellenwert ein und machen es daher unverzichtbar, die Entwicklung dieses Kostenblocks nicht nur vorausschauend zu planen bzw. zu steuern, sondern auch ergänzend einer nachgehenden Betrachtung zu unterziehen. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Personalaufwandsquote aufgrund einer entsprechenden Entwicklung des Gesamthaushalts zuletzt zwar keine gravierenden Veränderungen aufweist, jährlich aber dennoch absolute Steigerungen im Volumen mehrerer Millionen Euro zu verzeichnen sind.

Hinsichtlich des in Tab. 22 für das Jahr 2018 dargestellten vorläufigen Rechnungsergebnisses ist ergänzend anzumerken, dass im Rahmen des Neuen Kommunalen Haushaltsrechts (NKHR) für Personen in der Altersteilzeit (Blockmodell) sowie mit Teilzeitvereinbarungen auf Sabbatjahrbasis Rückstellungen zu bilden sind. Die im Jahr 2018 angefallenen Zuführungen (rd. 2,2 Mio. €) sowie die gleichzeitig für Beschäftigte in der Freistellungsphase in Anspruch genommenen und somit abgebauten Rückstellungen (rd. 1,2 Mio. €) sind Bestandteil des ausgewiesenen Rechnungsergebnisses.

Der gegenüber 2017 zu verzeichnende Anstieg der Personalaufwendungen um rd. 12 Mio € wird in geringerem Umfang durch einen Personalzuwachs im Bereich des Stammpersonals bedingt. Trotz des Bestrebens, den Anstieg zu begrenzen, war eine Personalmehrung letztlich unumgänglich. Zudem entwickelten verschiedene im Jahr

2017 getroffene Entscheidungen erst mit dem Folgejahr ihre volle Haushaltswirksamkeit. Allerdings ist hinsichtlich des relativ geringen Personalzuwachses zu beachten, dass die Vakanzquote gegenüber dem Vorjahr anstieg und letztlich auch über dem im Rahmen der Haushaltskalkulation erwarteten Wert lag.

Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Personalstandes darf letztlich nicht unberücksichtigt bleiben, dass zahlreiche Stellenerrichtungen mit einem vollständigen oder zumindest teilweisen Kostensatz verknüpft sind.

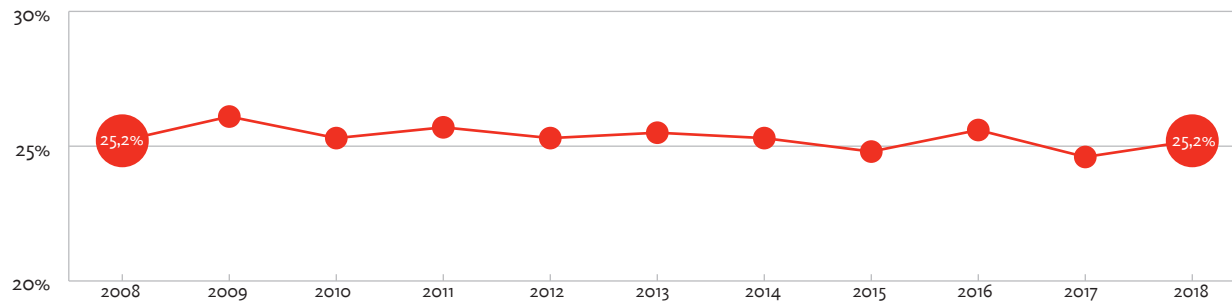
Insgesamt wurde die Entwicklung der Personalaufwendungen im Analysezeitraum aber wesentlich vom Ergebnis der Tarifvertragsverhandlungen sowie den Besoldungsanpassungen im Beamtenbereich beeinflusst. Dies gilt sowohl für die regelmäßigen linearen Anpassungen als auch für strukturelle Verbesserungen.

Die Prüfung der seitens der Beschäftigten vorgelegten Anträge im Zusammenhang mit der seit 01.01.2017 gültigen Neuen Entgeltordnung dauerte im Jahr 2018 noch an; entsprechend wurde auch das Rechnungsergebnis durch die personalwirtschaftliche Realisierung der Bewertungen beeinflusst.

Eine erhebliche Relevanz ergibt sich aus der Beantwortung der Frage, ob die steigenden Personalaufwendungen 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. der Anteil der Personalaufwendungen an der Gesamtsumme des Ergebnishaushalts, liefert hierbei einen wichtigen Beitrag:

Abb. 29: Entwicklung der Personalaufwandsquote 2008 - 2018



HINWEIS: Quote 2018 auf Basis des vorläufigen Rechnungsergebnisses

Zur Vervollständigung des Gesamtbildes ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass die im Rahmen eigenständiger Wirtschaftspläne beschlossenen Personalaufwendungen der Eigenbetriebe im Jahr 2018 ein Volumen von insgesamt rd. 104 Mio. € erreichten.

STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTS- JAHRE 2016/2017 + 2018/2019

Bereich	BeamtInnen		Beschäftigte		SUMME	
	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19
DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER						
Büro Oberbürgermeister	10,50	10,00	25,53	22,16	36,03	32,16
11 - Fachbereich Personal	38,40	34,67	45,67	47,41	84,07	82,07
13 - Fachbereich Presse und Kommunikation	2,00		10,49		12,49	
14 - Rechnungsprüfungsamt	18,68	19,18	11,82	10,82	30,50	30,00
15 - Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen	19,73	15,73	29,68	33,95	49,41	49,68
17 - Fachbereich Organisations- und Personalentwicklung	28,16	27,16	9,65	11,65	37,81	38,81
18 - Amt der Gleichstellungsbeauftragten	0	1,00	5,82	5,32	5,82	6,32
19 - Fachbereich Vielfalt, Internationales und Protokoll	4,58	4,58	19,02	21,08	23,60	25,66
30 - Rechtsamt	11,09	11,09	3,77	3,77	14,85	14,85
48 - Fachbereich Stadtmarketing	0	0	4,74	4,74	4,74	4,74
Gesamtpersonalrat	1,00	1,00	7,00	7,00	8,00	8,00
Gesamtschwerbehindertenvertretung	0	0,85	2,85	2,00	2,85	2,85
SUMME	134,13	125,25	176,03	169,88	310,16	295,13
DEZERNAT I						
Dezernatsbüro I	7,62	7,61	8,42	9,42	16,04	17,03
12 - Fachbereich Informationstechnologie	21,22	20,52	46,08	44,08	67,30	64,60
20 - Stadtkämmerei	66,02	57,52	49,47	55,97	115,49	113,49
22 - Steueramt	20,60	22,01	9,00	15,50	29,60	37,51
31 - Fachbereich Sicherheit und Ordnung	66,02	61,52	180,24	183,67	246,26	245,19
37 - Feuerwehr und Katastrophenschutz	304,00	303,00	10,50	11,50	314,50	314,50
SUMME	485,49	472,19	303,71	320,14	789,20	792,33
DEZERNAT II						
Dezernatsbüro II	4,00	6,00	3,00	3,00	7,00	9,00
16 - Fachbereich Stadtarchiv / Institut für Stadtgeschichte	7,00	6,00	21,07	22,57	28,07	28,57
41 - Kulturamt	2,00	2,00	10,77	10,77	12,77	12,77
50 - Fachbereich Arbeit und Soziales	306,28	301,16	182,11	239,98	488,40	541,15
80 - Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung	9,50	10,46	14,74	15,56	24,24	26,02
SUMME	328,78	325,62	231,70	291,89	560,48	617,51

Bereich	BeamtInnen		Beschäftigte		SUMME	
	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19
DEZERNAT III						
Dezernatsbüro III	6,50	5,00	4,65	5,15	11,15	10,15
40 - Fachbereich Bildung	17,12	15,77	604,45	654,21	621,57	669,98
51 - Fachbereich Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt	63,24	86,31	277,99	296,35	341,23	382,66
53 - Fachbereich Gesundheit	13,94	14,94	43,92	47,01	57,86	61,95
56 - Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder	11,00	14,00	887,00	913,05	898,00	927,05
SUMME	111,80	136,02	1.818,01	1.915,78	1.929,81	2.051,80
DEZERNAT IV						
Dezernatsbüro IV	5,59	2,59	4,30	5,30	9,89	7,89
25 - Fachbereich Bau- und Immobilienmanagement	30,25	25,75	191,51	186,03	221,76	211,78
52 - Fachbereich Sport und Freizeit	4,73	4,73	104,84	107,71	109,57	112,44
60 - Fachbereich Bauverwaltung	16,15	21,15	60,91	64,48	77,05	85,63
61 - Fachbereich Stadtplanung	16,41	18,41	60,09	69,66	76,50	88,07
62 - Fachbereich Geoinformation und Vermessung	23,90	23,90	44,33	44,32	68,23	68,22
63 - Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz	9,00	8,99	24,41	29,41	33,41	38,40
66 - Baukompetenzzentrum	1,00		10,00		11,00	
68 - Fachbereich Tiefbau	5,00	6,00	154,09	152,39	159,09	158,39
SUMME	112,02	111,51	654,48	659,30	766,50	770,82
DEZERNAT V						
Dezernatsbüro V	4,00	4,00	2,50	3,50	6,50	7,50
33 - Fachbereich Bürgerdienste	67,97	65,51	148,75	151,09	216,72	216,60
67 - Fachbereich Grünflächen und Umwelt	23,00	22,00	213,74	214,83	236,74	236,83
SUMME	94,97	91,51	364,99	369,41	459,95	460,93
KERNVERWALTUNG						
Dispositionsstellen	20,00	20,00	0	0	20,00	20,00
Leerstellen	27,45	28,91	183,96	182,25	211,41	211,16
ZWISCHENSUMME KERNVERWALTUNG	1.314,65	1.311,02	3.732,87	3.908,66	5.047,51	5.219,68
EIGENBETRIEBE						
42 - Eigenbetrieb Nationaltheater	2,00	2,00	271,86	258,58	273,86	260,58
46 - Eigenbetrieb Kunsthalle	3,00	0	30,67	41,60	33,67	41,60
47 - Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen	8,00	9,00	52,69	53,19	60,69	62,19
69 - Eigenbetrieb Stadtentwässerung	2,00	2,00	247,00	252,50	249,00	254,50
70 - Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	8,50	7,50	474,90	502,10	483,40	509,60
75 - Eigenbetrieb Friedhöfe	0,50	0,60	95,90	98,90	96,40	99,50
ZWISCHENSUMME EIGENBETRIEBE	24,00	21,10	1.173,02	1.206,87	1.197,02	1.227,97
GESAMTSUMME	1.338,65	1.332,12	4.905,89	5.115,53	6.244,53	6.447,65

HINWEIS: Der Fachbereich Presse und Kommunikation wurde 2016/2017 auf andere Organisationseinheiten verteilt. 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. Die Fachbereiche Personal sowie Organisations- und Personalentwicklung wurden im Jahr 2018 zum Fachbereich Organisation und Personal zusammengelegt. Weitere organisatorische Änderungen in Bezug auf die Bereiche 15, 18, 19, 51 und 53 können Sie den entsprechenden Human Resources Summaries entnehmen.

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 (arithmetisches Mittel)
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 dieser Ebenen

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 HAUSHALT 2018/2019

11

ORGANISATION UND PERSONAL

- Standards für das Arbeitgeber- und Verwaltungshandeln in den Bereichen Organisation und Personal sowie dem damit verbundenden Berichtswesen und Controlling sind durch FB 11 zielgerichtet und systematisch definiert, weiterentwickelt und überwacht.
- Die für die personalpolitischen und personalwirtschaftlichen Entscheidungen erforderlichen Daten, Analysen, Empfehlungen und Publikationen sind zentral durch FB 11 bereitgestellt. Die Standards hierfür sind durch FB 11 zielgerichtet und systematisch definiert, weiterentwickelt und überwacht.
- Organisationsentwicklungsmaßnahmen sind, orientiert an einer gesamtstädtischen Perspektive, zielgerichtet und systematisch gesteuert.
- Plätze zur Berufsbildung sowie Maßnahmen der Personalentwicklung sind entsprechend dem Bedarf der Stadtverwaltung angeboten.
- Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren sind ordnungsgemäß durchgeführt.
- Freiwillige soziale Leistungen sind zielgerichtet und systematisch weiterentwickelt und umgesetzt.
- Die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeitenden ist sichergestellt und die Verantwortlichkeiten des Arbeitsschutzes sind übertragen.
- Arbeitgeber-Kommunikation ist zielgruppenorientiert und systematisch gesteuert, arbeitgeberrelevante Inhalte und Leistungen für die Mitarbeitenden sind kommuniziert. Fachbereichsspezifische Instrumente zur internen Kommunikation und Zusammenarbeit sind bereitgestellt.
- Bezüge und Entgelte sind ordnungsgemäß und termingerecht abgerechnet und gezahlt.

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.
- Mannheim interagiert und kommuniziert verstärkt zentral über digitale Medien.

HINWEIS: Die Fachbereiche Personal sowie Organisations- und Personalentwicklung wurden im Jahr 2018 zum Fachbereich Organisation und Personal zusammengelegt.

18

AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtgesellschaft 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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	314	6.348	305	6.466	301	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	314	6.334	303	6.444	298	6.454
FTE-Stammpersonal	282,85	5.612,85	271,09	5.690,53	269,67	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	19	384	17	356	18	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	17	313	22	324	22	322
Auszubildende	101	325	101	289	97	252
Teilzeitquote	33,1%	31,7%	36,1%	32,4%	34,6%	33,0%
Durchschnittsalter	48,8	46,1	47,7	46,3	48,3	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	81	1.473	94	1.627	97	1.730
Frauenanteil	66,2%	55,4%	66,2%	55,4%	65,4%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	23,3%	33,1%	28,6%	34,1%	26,7%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,9%	1,3%	2,7%	3,0%	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)	26.428.436 €	8,7%	25.928.682 €	8,4%	26.166.238 €	8,1%

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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	31	6.348	28	6.466	28	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	31	6.334	28	6.444	28	6.454
FTE Stammpersonal	29,28	5.612,85	27,74	5.690,53	27,91	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	7	384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	32,3%	31,7%	21,4%	32,4%	17,9%	33,0%
Durchschnittsalter	47,5	46,1	50,8	46,3	51,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	8	1.473	8	1.627	8	1.730
Frauenanteil	61,3%	55,4%	60,7%	55,4%	64,3%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	11,1%	33,1%	11,1%	34,1%	11,1%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,5%	2,9%	3,4%	2,7%	0,0%	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)	3.165.879 €	1,0%	3.045.316 €	1,0%	2.962.657 €	0,9%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die MitarbeiterInnen des Beteiligungsmanagements, der Stabsstelle Arbeitssicherheit sowie der Koordinierungsstelle CHANGE⁹ enthalten. Der bisherige Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen, die Strategische Steuerung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Abteilung Beauftragter für Integration und Migration des FB 19 wurden zum 01.01.2019 zum neuen Fachbereich Demokratie und Strategie zusammengeführt.

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH ORGANISATION UND PERSONAL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 11						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	90	6.348	88	6.466	128	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	90	6.334	87	6.444	126	6.454
FTE-Stammpersonal	79,05	5.612,85	74,82	5.690,53	108,41	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384	6	356	7	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	6	313	9	324	14	322
Auszubildende	98	325	97	289	93	252
Teilzeitquote	37,8%	31,7%	43,2%	32,4%	47,7%	33,0%
Durchschnittsalter	45,9	46,1	46,0	46,3	46,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	19	1.473	28	1.627	35	1.730
Frauenanteil	77,8%	55,4%	78,4%	55,4%	74,2%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	33,1%	100,0%	34,1%	66,7%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,2%	2,9%	1,1%	2,7%	3,5%	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)	9.586.273 €	3,2%	9.579.218 €	3,1%	12.179.065 €	3,8%

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. Die Fachbereiche Personal sowie Organisations- und Personalentwicklung wurden im Jahr 2018 zum Fachbereich Organisation und Personal zusammengelegt.

DEZERNAT OB

14 - RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 14						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	31	6.348	31	6.466	30	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	31	6.334	31	6.444	30	6.454
FTE-Stammpersonal	28,40	5.612,85	27,90	5.690,53	27,48	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384	0	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	29,0%	31,7%	32,3%	32,4%	26,7%	33,0%
Durchschnittsalter	53,6	46,1	54,6	46,3	55,3	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	12	1.473	16	1.627	17	1.730
Frauenanteil	41,9%	55,4%	41,9%	55,4%	40,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	2.712.727 €	0,9%	2.768.644 €	0,9%	2.735.550 €	0,8%

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH RAT, BETEILIGUNG UND WAHLEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 15						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	53	6.348	50	6.466	50	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	53	6.334	50	6.444	50	6.454
FTE-Stammpersonal	50,86	5.612,85	47,82	5.690,53	48,62	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324		322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	22,6%	31,7%	26,0%	32,4%	20,0%	33,0%
Durchschnittsalter	47,8	46,1	47,3	46,3	46,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	18	1.473	16	1.627	16	1.730
Frauenanteil	50,9%	55,4%	54,0%	55,4%	52,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	3.376.599 €	1,1%	3.351.274 €	1,1%	3.708.325 €	1,2%

HINWEIS: Der bisherige Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen, die Strategische Steuerung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Abteilung Beauftragter für Integration und Migration des FB 19 wurden zum 01.01.2019 zum neuen Fachbereich Demokratie und Strategie zusammengeführt.

DEZERNAT OB

18 - AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 18						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	9	6.348	8	6.466	8	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	9	6.334	8	6.444	8	6.454
FTE-Stammpersonal	7,64	5.612,85	7,14	5.690,53	7,14	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	44,4%	31,7%	37,5%	32,4%	37,5%	33,0%
Durchschnittsalter	53,5	46,1	49,3	46,3	53,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	100,0%	55,4%	100,0%	55,4%	100,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 18	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	13,3%	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)	522.454 €	0,2%	525.687 €	0,2%	608.924 €	0,2%

HINWEIS: Der bisherige Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen, die Strategische Steuerung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Abteilung Beauftragter für Integration und Migration des FB 19 wurden zum 01.01.2019 zum neuen Fachbereich Demokratie und Strategie zusammengeführt.

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH VIELFALT, INTERNATIONALES UND PROTOKOLL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 19						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	25	6.348	27	6.466	25	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	25	6.334	26	6.444	24	6.454
FTE-Stammpersonal	20,76	5.612,85	21,19	5.690,53	21,43	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	44,0%	31,7%	51,9%	32,4%	36,0%	33,0%
Durchschnittsalter	45,6	46,1	45,9	46,3	45,6	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	5	1.473	6	1.627	5	1.730
Frauenanteil	72,0%	55,4%	70,4%	55,4%	72,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	7,7%	2,9%
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
	1.540.665 €	0,5%	1.637.351 €	0,5%	1.664.515 €	0,5%

HINWEIS: Die Abteilung Beauftragter für Integration und Migration wurde zum 01.01.2019 in den neuen Fachbereich Demokratie und Strategie eingegliedert. In diesem Zuge erfolgte eine Umbenennung des FB 19 in Internationales, Europa und Protokoll.

DEZERNAT OB

30 - RECHTSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 30						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	14	6.348	16	6.466	16	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	14	6.334	16	6.444	16	6.454
FTE-Stammpersonal	12,57	5.612,85	14,67	5.690,53	14,46	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384	0	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	21,4%	31,7%	18,8%	32,4%	25,0%	33,0%
Durchschnittsalter	49,6	46,1	48,1	46,3	49,2	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.473	5	1.627	5	1.730
Frauenanteil	57,1%	55,4%	56,3%	55,4%	56,3%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	33,3%	34,1%	33,3%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,3%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	1.191.136 €	0,4%	1.325.639 €	0,4%	1.394.985 €	0,4%

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 48						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.348	8	6.466	8	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.334	8	6.444	8	6.454
FTE-Stammpersonal	6,33	5.612,85	5,58	5.690,53	6,50	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384	0	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	37,5%	31,7%	50,0%	32,4%	37,5%	33,0%
Durchschnittsalter	51,1	46,1	48,1	46,3	54,4	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	75,0%	55,4%	87,5%	55,4%	75,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	11,8%	2,9%	0,0%	2,7%	12,9%	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)	313.155 €	0,1%	262.913 €	0,1%	292.973 €	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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	7	6.348	7	6.466	6	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	7	6.334	7	6.444	6	6.454
FTE-Stammpersonal	6,72	5.612,85	6,62	5.690,53	5,72	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384	0	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	14,3%	31,7%	28,6%	32,4%	16,7%	33,0%
Durchschnittsalter	52,5	46,1	53,5	46,3	54,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	71,4%	55,4%	71,4%	55,4%	66,7%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	447.145 €	0,1%	473.106 €	0,2%	432.306 €	0,1%

DEZERNAT OB

92 - GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY GSV						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2	6.348	1	6.466	2	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2	6.334	1	6.444	2	6.454
FTE-Stammpersonal	2,00	5.612,85	1,00	5.690,53	2,00	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384	1	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	1	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	0,0%	31,7%	0,0%	32,4%	0,0%	33,0%
Durchschnittsalter	52,0	46,1		46,3	54,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	50,0%	55,4%	0,0%	55,4%	50,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	173.832 €	0,1%	175.153 €	0,1%	186.938 €	0,1%

DEZERNAT I

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2018/2019

12

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

- Die IT ist verfügbar.
- IT-Innovationen und Entwicklungen sind beobachtet, zukunftsorientiert bewertet und gegebenenfalls eingeführt.

20

STADTKÄMMEREI

- Die Haushaltsplanaufstellung und der Vollzug sind geregelt und gesetzeskonform.
- Die Mindestliquidität der Stadt ist zu jeder Zeit gesichert.
- Alle Aufwendungen und Erträge sind verursachungsgerecht den Produkten zugeordnet.
- Der Jahresabschluss ist testierfähig.
- Die Rechnungsgeschäfte für alle Dienststellen 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.

31

SICHERHEIT UND ORDNUNG

- Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung sind abgewehrt.
- Die verkehrs- und straßenrechtlichen 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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.004	6.348	808	6.466	830	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.003	6.334	807	6.444	826	6.454
FTE-Stammpersonal	936,15	5.612,85	751,06	5.690,53	771,58	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	20	384	16	356	18	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	31	313	25	324	23	322
Auszubildende	10	325	8	289	10	252
Teilzeitquote	20,5%	31,7%	19,6%	32,4%	20,0%	33,0%
Durchschnittsalter	46,4	46,1	44,7	46,3	45,3	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	212	1.473	155	1.627	179	1.730
Frauenanteil	37,7%	55,4%	37,9%	55,4%	39,4%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	24,1%	33,1%	20,0%	34,1%	22,2%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,6%	2,9%	1,4%	2,7%	1,9%	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)	65.071.330 €	21,5%	54.554.229 €	17,6%	57.309.324 €	17,8%

DEZERNAT I

BÜRO DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT I						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	15	6.348	16	6.466	16	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	15	6.334	16	6.444	16	6.454
FTE-Stammpersonal	12,90	5.612,85	14,19	5.690,53	14,07	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384	0	356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	40,0%	31,7%	31,3%	32,4%	31,3%	33,0%
Durchschnittsalter	46,3	46,1	46,8	46,3	47,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627	5	1.730
Frauenanteil	46,7%	55,4%	37,5%	55,4%	37,5%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,7%	2,9%	6,3%	2,7%	0,0%	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)	1.565.523 €	0,5%	1.652.668 €	0,5%	1.674.567 €	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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	68	6.348	68	6.466	69	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	68	6.334	68	6.444	69	6.454
FTE-Stammpersonal	62,97	5.612,85	63,18	5.690,53	64,80	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	8	325	8	289	10	252
Teilzeitquote	25,0%	31,7%	22,1%	32,4%	21,7%	33,0%
Durchschnittsalter	49,9	46,1	49,9	46,3	50,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	20	1.473	22	1.627	25	1.730
Frauenanteil	27,9%	55,4%	27,9%	55,4%	30,4%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	20,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	1,5%	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)	4.797.418 €	1,6%	4.771.522 €	1,5%	5.125.187 €	1,6%

DEZERNAT I

20 - STADTKÄMMEREI

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 20						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	121	6.348	120	6.466	144	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	121	6.334	119	6.444	143	6.454
FTE-Stammpersonal	108,00	5.612,85	105,01	5.690,53	127,20	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	10	313	9	324	11	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	28,1%	31,7%	30,8%	32,4%	32,6%	33,0%
Durchschnittsalter	44,6	46,1	45,8	46,3	47,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	23	1.473	25	1.627	41	1.730
Frauenanteil	66,9%	55,4%	69,2%	55,4%	67,4%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	33,1%	60,0%	34,1%	50,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,4%	2,9%	4,1%	2,7%	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)	7.392.314 €	2,4%	7.722.951 €	2,5%	8.111.970 €	2,5%

DEZERNAT I

22 - STEUERAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 22						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	28	6.348	30	6.466	36	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	28	6.334	30	6.444	36	6.454
FTE-Stammpersonal	25,63	5.612,85	26,58	5.690,53	32,07	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	32,1%	31,7%	36,7%	32,4%	36,1%	33,0%
Durchschnittsalter	46,8	46,1	47,8	46,3	45,5	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473	6	1.627	9	1.730
Frauenanteil	57,1%	55,4%	60,0%	55,4%	66,7%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 22	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	1.971.729 €	0,6%	2.092.724 €	0,7%	2.267.547 €	0,7%

DEZERNAT I

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 31						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	260	6.348	264	6.466	257	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	259	6.334	264	6.444	254	6.454
FTE-Stammpersonal	225,04	5.612,85	233,87	5.690,53	227,31	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	13	384	8	356	6	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	15	313	11	324	10	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	38,1%	31,7%	32,2%	32,4%	31,1%	33,0%
Durchschnittsalter	46,6	46,1	46,9	46,3	47,6	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	61	1.473	69	1.627	74	1.730
Frauenanteil	61,9%	55,4%	61,4%	55,4%	61,5%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	33,1%	33,3%	34,1%	42,9%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,1%	2,9%	1,9%	2,7%	3,4%	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)	13.815.218 €	4,6%	14.426.531 €	4,7%	15.018.666 €	4,7%

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 37						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	310	6.348	310	6.466	308	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	310	6.334	310	6.444	308	6.454
FTE-Stammpersonal	308,23	5.612,85	308,23	5.690,53	306,13	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	1,6%	31,7%	1,6%	32,4%	1,9%	33,0%
Durchschnittsalter	40,9	46,1	40,9	46,3	41,3	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	30	1.473	29	1.627	25	1.730
Frauenanteil	6,1%	55,4%	5,8%	55,4%	6,8%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	0,7%	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)	23.205.161 €	7,7%	23.887.833 €	7,7%	25.111.387 €	7,8%

DEZERNAT II

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2018/2019

16

MARCHIVUM - MANNHEIMS ARCHIV, HAUS DER STADTGESCHICHTE UND ERINNERUNG

- 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

- Analoge und digitale Informationen zum kulturellen Leben sind verfügbar und genutzt.
- Eigene Veranstaltungen und Veranstaltungen mit Partnern sind in allen Sparten durchgeführt.
- Projektbezogene und institutionelle Zuschüsse sind 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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	999	6.348	1.008	6.466	1.000	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	994	6.334	1.004	6.444	998	6.454
FTE-Stammpersonal	862,96	5.612,85	873,01	5.690,53	871,07	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	78	384	80	356	87	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	52	313	61	324	77	322
Auszubildende	29	325	29	289	23	252
Teilzeitquote	31,9%	31,7%	31,7%	32,4%	31,8%	33,0%
Durchschnittsalter	49,3	46,1	47,4	46,3	47,9	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	268	1.473	292	1.627	303	1.730
Frauenanteil	57,0%	55,4%	56,8%	55,4%	57,2%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	37,8%	33,1%	35,0%	34,1%	37,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,8%	2,9%	2,9%	2,7%	3,2%	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)	37.047.364 €	12,3%	39.449.015 €	12,7%	40.382.737 €	12,5%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	46.709.000 €	48,0%	48.348.000 €	47,8%	49.462.000 €	47,5%

DEZERNAT II

BÜRO DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT II						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	7	6.348	8	6.466	8	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	7	6.334	8	6.444	8	6.454
FTE-Stammpersonal	7,00	5.612,85	7,77	5.690,53	7,90	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	0,0%	31,7%	12,5%	32,4%	12,5%	33,0%
Durchschnittsalter	48,7	46,1	45,5	46,3	47,1	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	28,6%	55,4%	50,0%	55,4%	37,5%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	1.258.425 €	0,4%	1.244.736 €	0,4%	1.252.843 €	0,4%

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

DEZERNAT II

16 - MARCHIVUM - MANNHEIMS ARCHIV, HAUS DER STADTGESCHICHTE UND ERINNERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 16						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	28	6.348	30	6.466	36	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	28	6.334	30	6.444	36	6.454
FTE-Stammpersonal	25,53	5.612,85	26,74	5.690,53	32,84	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313	0	324		322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	21,4%	31,7%	23,3%	32,4%	19,4%	33,0%
Durchschnittsalter	51,0	46,1	50,2	46,3	49,6	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	7	1.473	7	1.627	10	1.730
Frauenanteil	46,4%	55,4%	50,0%	55,4%	47,2%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	33,1%	25,0%	34,1%	20,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,6%	2,9%	0,0%	2,7%	3,0%	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)	1.726.278 €	0,6%	1.924.214 €	0,6%	2.109.384 €	0,7%

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 41						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	11	6.348	12	6.466	14	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	6.334	12	6.444	14	6.454
FTE-Stammpersonal	10,27	5.612,85	11,27	5.690,53	12,27	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324	0	322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	18,2%	31,7%	16,7%	32,4%	28,6%	33,0%
Durchschnittsalter	50,5	46,1	50,3	46,3	47,5	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	63,6%	55,4%	50,0%	55,4%	64,3%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	8,5%	2,7%	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)	933.315 €	0,3%	889.121 €	0,3%	988.577 €	0,3%

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	299	6.348	295	6.466	290	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	299	6.334	293	6.444	288	6.454
FTE-Stammpersonal	235,76	5.612,85	230,27	5.690,53	230,52	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	38	384	30	356	38	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	17	313	17	324	19	322
Auszubildende	16	325	15	289	14	252
Teilzeitquote	37,1%	31,7%	37,3%	32,4%	36,9%	33,0%
Durchschnittsalter	48,6	46,1	49,4	46,3	50,4	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	81	1.473	93	1.627	101	1.730
Frauenanteil	33,1%	55,4%	33,6%	55,4%	33,1%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	33,1%	27,3%	34,1%	25,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,0%	2,9%	2,4%	2,7%	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)	40.483.000 €	41,6%	41.655.000 €	41,2%	42.366.000 €	40,7%

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 2018 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf die Rückmeldung seitens des Eigenbetriebs.

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB KUNSTHALLE						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	24	6.348	29	6.466	38	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	24	6.334	29	6.444	38	6.454
FTE-Stammpersonal	21,85	5.612,85	27,60	5.690,53	35,37	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	12	384	9	356	6	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	20,8%	31,7%	10,3%	32,4%	15,8%	33,0%
Durchschnittsalter	50,5	46,1	49,9	46,3	48,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	8	1.473	9	1.627	11	1.730
Frauenanteil	58,3%	55,4%	55,2%	55,4%	60,5%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	33,1%	75,0%	34,1%	80,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	8,2%	2,9%	3,7%	2,7%	2,9%	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)	1.930.000 €	2,0%	2.322.000 €	2,3%	2.702.000 €	2,6%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2018 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf die Rückmeldung seitens des Eigenbetriebs.

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	62	6.348	59	6.466	60	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	62	6.334	59	6.444	60	6.454
FTE-Stammpersonal	57,62	5.612,85	53,68	5.690,53	55,16	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	19,4%	31,7%	22,0%	32,4%	20,0%	33,0%
Durchschnittsalter	50,5	46,1	50,9	46,3	51,6	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	21	1.473	21	1.627	24	1.730
Frauenanteil	53,2%	55,4%	54,2%	55,4%	56,7%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	33,1%	25,0%	34,1%	33,3%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	4,9%	2,7%	3,4%	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)	4.296.000 €	4,4%	4.371.000 €	4,3%	4.394.000 €	4,2%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2018 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf die Rückmeldung seitens des Eigenbetriebs. Der Personalaufwand 2017 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 50						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	544	6.348	549	6.466	528	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	539	6.334	547	6.444	528	6.454
FTE-Stammpersonal	483,21	5.612,85	493,26	5.690,53	474,33	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	10	384	27	356	29	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	26	313	36	324	51	322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	32,5%	31,7%	31,7%	32,4%	32,4%	33,0%
Durchschnittsalter	45,8	46,1	45,6	46,3	46,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	138	1.473	148	1.627	142	1.730
Frauenanteil	71,3%	55,4%	70,3%	55,4%	71,2%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	45,5%	33,1%	33,3%	34,1%	36,4%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,0%	2,9%	2,9%	2,7%	3,6%	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)	31.036.879 €	10,3%	33.143.724 €	10,7%	33.812.855 €	10,5%

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

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH FÜR WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 80						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	24	6.348	26	6.466	26	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	24	6.334	26	6.444	26	6.454
FTE-Stammpersonal	21,72	5.612,85	22,43	5.690,53	22,68	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende		325		289		252
Teilzeitquote	25,0%	31,7%	38,5%	32,4%	38,5%	33,0%
Durchschnittsalter	48,6	46,1	48,1	46,3	49,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	7	1.473	8	1.627	9	1.730
Frauenanteil	54,2%	55,4%	57,7%	55,4%	53,8%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	8,2%	2,9%	3,9%	2,7%	12,1%	2,9%
	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.092.467 €	0,7%	2.247.221 €	0,7%	2.219.077 €	0,7%

HINWEIS: Der Fachbereich ist in einer Matrixorganisation strukturiert.

DEZERNAT III

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2018/2019

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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2.212	6.348	2.292	6.466	2.319	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2.207	6.334	2.285	6.444	2.308	6.454
FTE-Stammpersonal	1.806,40	5.612,85	1.852,11	5.690,53	1.879,01	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	108	384	99	356	83	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	168	313	164	324	150	322
Auszubildende	114	325	85	289	60	252
Teilzeitquote	50,6%	31,7%	51,8%	32,4%	52,4%	33,0%
Durchschnittsalter	47,3	46,1	44,7	46,3	44,9	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	473	1.473	532	1.627	556	1.730
Frauenanteil	80,9%	55,4%	80,8%	55,4%	80,9%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	58,3%	33,1%	64,0%	34,1%	68,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,3%	2,9%	3,9%	2,7%	3,7%	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)	110.493.141 €	36,7%	113.342.847 €	36,6%	119.349.814 €	37,0%

DEZERNAT III

BÜRO DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT III						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	10	6.348	10	6.466	11	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	10	6.334	10	6.444	11	6.454
FTE-Stammpersonal	9,72	5.612,85	9,77	5.690,53	10,77	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384	0	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	20,0%	31,7%	10,0%	32,4%	9,1%	33,0%
Durchschnittsalter	50,8	46,1	53,0	46,3	53,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627	5	1.730
Frauenanteil	60,0%	55,4%	70,0%	55,4%	63,6%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	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)	1.746.147 €	0,6%	1.227.669 €	0,4%	1.609.362 €	0,5%

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 40						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	728	6.348	774	6.466	790	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	726	6.334	770	6.444	781	6.454
FTE-Stammpersonal	537,79	5.612,85	553,16	5.690,53	564,45	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	48	384	48	356	37	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	42	313	39	324	30	322
Auszubildende	8	325	5	289		252
Teilzeitquote	68,8%	31,7%	70,8%	32,4%	72,3%	33,0%
Durchschnittsalter	49,0	46,1	49,0	46,3	48,8	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	221	1.473	246	1.627	259	1.730
Frauenanteil	71,7%	55,4%	72,2%	55,4%	72,3%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	28,6%	33,1%	28,6%	34,1%	28,6%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,4%	2,9%	2,1%	2,7%	3,6%	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)	32.550.215 €	10,8%	34.467.562 €	11,1%	35.579.793 €	11,0%

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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	400	6.348	424	6.466	417	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	399	6.334	424	6.444	417	6.454
FTE-Stammpersonal	337,35	5.612,85	361,22	5.690,53	355,47	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	29	384	18	356	23	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	27	313	25	324	31	322
Auszubildende	13	325	14	289	12	252
Teilzeitquote	46,5%	31,7%	45,0%	32,4%	46,8%	33,0%
Durchschnittsalter	47,3	46,1	46,4	46,3	46,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	116	1.473	124	1.627	126	1.730
Frauenanteil	68,8%	55,4%	69,8%	55,4%	68,3%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	40,0%	33,1%	25,0%	34,1%	60,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,7%	2,9%	2,9%	2,7%	2,4%	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)	23.778.996 €	7,9%	24.690.532 €	8,0%	26.362.697 €	8,2%

HINWEIS: Die Fachbereiche Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt und Gesundheit wurden zum 01.01.2019 zum Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt zusammengelegt.

DEZERNAT III

53 - FACHBEREICH GESUNDHEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 53						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	56	6.348	55	6.466	60	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	55	6.334	55	6.444	60	6.454
FTE-Stammpersonal	45,71	5.612,85	44,35	5.690,53	48,84	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	17	384	15	356	8	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	48,2%	31,7%	50,9%	32,4%	48,3%	33,0%
Durchschnittsalter	49,3	46,1	50,5	46,3	50,9	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	13	1.473	17	1.627	22	1.730
Frauenanteil	73,2%	55,4%	72,7%	55,4%	76,7%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	75,0%	33,1%	80,0%	34,1%	80,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,2%	2,9%	5,5%	2,7%	1,7%	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)	3.842.909 €	1,3%	3.780.723 €	1,2%	4.033.428 €	1,3%

HINWEIS: Die Fachbereiche Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt und Gesundheit wurden zum 01.01.2019 zum Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt zusammengelegt.

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 56						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.018	6.348	1.029	6.466	1.041	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.017	6.334	1.026	6.444	1.039	6.454
FTE-Stammpersonal	875,83	5.612,85	883,61	5.690,53	899,48	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	14	384	18	356	15	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	94	313	95	324	86	322
Auszubildende	93	325	66	289	44	252
Teilzeitquote	39,7%	31,7%	40,7%	32,4%	40,3%	33,0%
Durchschnittsalter	39,9	46,1	40,4	46,3	40,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	119	1.473	141	1.627	144	1.730
Frauenanteil	92,9%	55,4%	92,4%	55,4%	92,9%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	83,3%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,5%	2,9%	5,6%	2,7%	4,6%	2,9%
	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	48.574.874 €	16,1%	49.176.361 €	15,9%	51.764.534 €	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 HAUSHALT 2018/2019

25

BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

- Die städtischen Immobilien sind wirtschaftlich gebaut, unterhalten und bewirtschaftet.
- Grundstücke sind einer Nutzung zugeführt.
- Die unbebauten Grundstücke werden gemäß wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Vorgaben genutzt.
- Der Fachbereich Bau- und Immobilienmanagement nimmt Einfluss auf die Baukultur in Mannheim.

52

SPORT UND FREIZEIT

- Der Mannheimer Sport ist bedarfsorientiert gefördert.
- Bereitstellung und Betrieb der Bäder sind sichergestellt.
- Bereitstellung und Betrieb der Sport- und Freizeitanlagen sind sichergestellt.

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.
- Ausschreibungsverfahren, 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 bereit gestellt.
- Die planerische Grundlage für die umwelt- und stadtverträgliche Verkehrsabwicklung aller Verkehrsarten ist bereit gestellt.
- 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.

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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	535	6.348	747	6.466	733	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	534	6.334	744	6.444	723	6.454
FTE-Stammpersonal	501,32	5.612,85	702,14	5.690,53	681,39	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	39	384	40	356	47	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	13	313	20	324	17	322
Auszubildende	31	325	30	289	27	252
Teilzeitquote	17,2%	31,7%	18,2%	32,4%	20,3%	33,0%
Durchschnittsalter	48,2	46,1	48,8	46,3	48,9	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	152	1.473	238	1.627	248	1.730
Frauenanteil	38,1%	55,4%	36,9%	55,4%	36,6%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	26,9%	33,1%	27,6%	34,1%	33,3%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,9%	2,9%	2,3%	2,7%	2,7%	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)	35.571.022 €	11,7%	49.281.964 €	15,9%	50.495.301 €	15,7%

DEZERNAT IV

BÜRO DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT IV						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.348	9	6.466	9	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.334	9	6.444	9	6.454
FTE-Stammpersonal	6,87	5.612,85	8,08	5.690,53	8,31	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	384	0	356	0	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	50,0%	31,7%	44,4%	32,4%	33,3%	33,0%
Durchschnittsalter	48,5	46,1	50,0	46,3	48,8	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	62,5%	55,4%	55,6%	55,4%	44,4%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	11,1%	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)	854.159 €	0,3%	802.360 €	0,3%	849.623 €	0,3%

DEZERNAT IV

25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 25						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	202	6.348	191	6.466	190	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	202	6.334	190	6.444	189	6.454
FTE-Stammpersonal	193,38	5.612,85	180,86	5.690,53	178,04	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	384	7	356	5	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende		325	0	289	0	252
Teilzeitquote	17,8%	31,7%	19,9%	32,4%	24,7%	33,0%
Durchschnittsalter	49,6	46,1	50,0	46,3	50,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	70	1.473	66	1.627	69	1.730
Frauenanteil	37,6%	55,4%	36,6%	55,4%	36,3%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	33,1%	50,0%	34,1%	60,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,0%	2,9%	1,0%	2,7%	2,6%	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)	12.323.966 €	4,1%	12.430.890 €	4,0%	12.599.460 €	3,9%

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 52						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	108	6.348	115	6.466	109	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	108	6.334	115	6.444	109	6.454
FTE-Stammpersonal	98,77	5.612,85	106,30	5.690,53	99,47	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	16	384	18	356	21	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	313		324	5	322
Auszubildende	10	325	11	289	11	252
Teilzeitquote	20,4%	31,7%	20,0%	32,4%	22,0%	33,0%
Durchschnittsalter	48,9	46,1	49,0	46,3	49,6	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	27	1.473	32	1.627	35	1.730
Frauenanteil	50,0%	55,4%	46,1%	55,4%	45,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,6%	2,9%	2,7%	2,7%	4,5%	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)	5.879.084 €	1,9%	6.253.610 €	2,0%	6.531.793 €	2,0%

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 60						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	75	6.348	85	6.466	115	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	74	6.334	85	6.444	113	6.454
FTE-Stammpersonal	70,81	5.612,85	80,90	5.690,53	105,43	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324		322
Auszubildende		325	0	289	0	252
Teilzeitquote	16,0%	31,7%	16,5%	32,4%	24,3%	33,0%
Durchschnittsalter	44,6	46,1	46,1	46,3	47,6	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	12	1.473	19	1.627	34	1.730
Frauenanteil	53,3%	55,4%	54,1%	55,4%	60,9%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	33,1%	25,0%	34,1%	60,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,2%	2,9%	3,7%	2,7%	3,3%	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)	5.169.667 €	1,7%	5.772.637 €	1,9%	8.673.159 €	2,7%

HINWEIS: Die bisherigen Fachbereiche Bauverwaltung sowie Baurecht und Denkmalschutz wurden zum 01.01.2018 zum neuen Fachbereich Baurecht, Bauverwaltung und Denkmalschutz zusammengeführt.

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH STADTPLANUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 61						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	77	6.348	84	6.466	81	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	77	6.334	83	6.444	78	6.454
FTE-Stammpersonal	73,57	5.612,85	77,81	5.690,53	73,43	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	7	384	8	356	8	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313	8	324	6	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	15,6%	31,7%	21,4%	32,4%	25,9%	33,0%
Durchschnittsalter	48,1	46,1	47,7	46,3	47,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	29	1.473	27	1.627	25	1.730
Frauenanteil	40,3%	55,4%	42,9%	55,4%	44,4%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	33,1%	20,0%	34,1%	20,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,0%	2,9%	1,2%	2,7%	2,4%	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)	6.125,165 €	2,0%	6.734.972 €	2,2%	6.625,938 €	2,1%

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

DEZERNAT IV

62 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 62						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	64	6.348	64	6.466	67	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	64	6.334	63	6.444	66	6.454
FTE-Stammpersonal	60,67	5.612,85	59,66	5.690,53	62,63	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	5	325	5	289		252
Teilzeitquote	14,1%	31,7%	15,6%	32,4%	14,9%	33,0%
Durchschnittsalter	50,9	46,1	50,8	46,3	51,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	21	1.473	22	1.627	28	1.730
Frauenanteil	23,4%	55,4%	21,9%	55,4%	20,9%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	33,1%	25,0%	34,1%	33,3%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,6%	2,9%	3,1%	2,7%	3,0%	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)	4.553.345 €	1,5%	4.690.642 €	1,5%	5.066.299 €	1,6%

DEZERNAT IV

68 - FACHBEREICH TIEFBAU

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 68						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	157	6.348	160	6.466	162	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	157	6.334	160	6.444	159	6.454
FTE-Stammpersonal	151,07	5.612,85	154,35	5.690,53	154,09	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	384		356	5	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		313		324	0	322
Auszubildende	14	325	14	289	13	252
Teilzeitquote	9,6%	31,7%	9,4%	32,4%	9,9%	33,0%
Durchschnittsalter	48,0	46,1	47,8	46,3	47,9	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	45	1.473	52	1.627	54	1.730
Frauenanteil	18,5%	55,4%	16,9%	55,4%	16,0%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	33,1%	25,0%	34,1%	25,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,2%	2,9%	1,9%	2,7%	0,6%	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)	9.583.828 €	3,2%	9.758.069 €	3,1%	10.149.029 €	3,1%

DEZERNAT V

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2018/2019

33

BÜRGERDIENSTE

- Übertragene Tätigkeiten orientieren sich am Bedarf und werden 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 ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner sowie ihre mögliche Einbürgerung sind unterstützt.
- Ausländerrechtliche Anliegen sind angemessen, zügig und rechtmäßig erbracht.

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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.284	6.348	1.306	6.466	1.309	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.282	6.334	1.301	6.444	1.301	6.454
FTE-Stammpersonal	1.223,17	5.612,85	1.241,10	5.690,53	1.240,43	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	120	384	104	356	95	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	32	313	32	324	33	322
Auszubildende	40	325	36	289	35	252
Teilzeitquote	13,4%	31,7%	13,9%	32,4%	14,7%	33,0%
Durchschnittsalter	46,9	46,1	47,3	46,3	47,7	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	287	1.473	316	1.627	347	1.730
Frauenanteil	28,4%	55,4%	28,3%	55,4%	27,8%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	29,2%	33,1%	30,4%	34,1%	31,8%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,2%	2,9%	1,9%	2,7%	1,8%	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)	27.429.405 €	9,1%	27.444.427 €	8,9%	28.567.538 €	8,9%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	50.532.000 €	52,0%	52.695.000 €	52,2%	54.628.000 €	52,5%

DEZERNAT V

BÜRO DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT V						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.348	8	6.466	6	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.334	8	6.444	6	6.454
FTE-Stammpersonal	7,51	5.612,85	7,01	5.690,53	5,01	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384		356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	12,5%	31,7%	25,0%	32,4%	33,3%	33,0%
Durchschnittsalter	45,2	46,1	46,2	46,3	49,5	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.473		1.627		1.730
Frauenanteil	75,0%	55,4%	75,0%	55,4%	66,7%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	33,1%	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	30,8%	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)	1.136.361 €	0,4%	1.109.732 €	0,4%	1.110.873 €	0,3%

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	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	240	6.348	238	6.466	233	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	239	6.334	236	6.444	230	6.454
FTE-Stammpersonal	209,30	5.612,85	207,36	5.690,53	201,65	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	384	8	356	8	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	12	313	14	324	19	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	35,8%	31,7%	35,7%	32,4%	36,5%	33,0%
Durchschnittsalter	45,2	46,1	45,5	46,3	46,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	42	1.473	47	1.627	53	1.730
Frauenanteil	80,4%	55,4%	79,8%	55,4%	79,8%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	66,7%	33,1%	80,0%	34,1%	80,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,1%	2,9%	1,7%	2,7%	1,3%	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)	13.074.335 €	4,3%	13.169.867 €	4,2%	13.628.059 €	4,2%

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 67						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	232	6.348	232	6.466	233	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	232	6.334	231	6.444	232	6.454
FTE-Stammpersonal	224,84	5.612,85	225,40	5.690,53	224,47	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	384	12	356	6	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	313	6	324		322
Auszubildende	24	325	22	289	25	252
Teilzeitquote	8,6%	31,7%	7,3%	32,4%	10,7%	33,0%
Durchschnittsalter	48,1	46,1	48,1	46,3	48,2	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	59	1.473	64	1.627	71	1.730
Frauenanteil	18,1%	55,4%	19,8%	55,4%	19,7%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,1%	2,9%	2,6%	2,7%	2,6%	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)	13.218.708 €	4,4%	13.164.828 €	4,2%	13.828.607 €	4,3%

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	231	6.348	243	6.466	243	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	230	6.334	242	6.444	242	6.454
FTE-Stammpersonal	224,21	5.612,85	233,97	5.690,53	234,55	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	384	7	356	6	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	7	313		324		322
Auszubildende	5	325		289		252
Teilzeitquote	7,8%	31,7%	9,1%	32,4%	8,6%	33,0%
Durchschnittsalter	47,5	46,1	47,3	46,3	48,0	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	49	1.473	59	1.627	63	1.730
Frauenanteil	16,0%	55,4%	16,9%	55,4%	16,5%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	33,1%	25,0%	34,1%	25,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,9%	2,9%	1,3%	2,7%	2,1%	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)	14.980.000 €	15,4%	15.542.000 €	15,4%	16.000.000 €	15,4%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2018 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2017 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT V

70 - EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	476	6.348	486	6.466	496	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	476	6.334	486	6.444	494	6.454
FTE-Stammpersonal	464,60	5.612,85	472,84	5.690,53	481,17	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	99	384	71	356	71	348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	8	313	8	324	6	322
Auszubildende	11	325	11	289	7	252
Teilzeitquote	7,6%	31,7%	9,1%	32,4%	9,5%	33,0%
Durchschnittsalter	47,9	46,1	47,7	46,3	48,1	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	118	1.473	123	1.627	135	1.730
Frauenanteil	13,4%	55,4%	12,8%	55,4%	12,9%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,6%	2,9%	1,9%	2,7%	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)	29.834.000 €	30,7%	31.369.000 €	31,0%	32.491.000 €	31,2%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2018 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2017 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE						
Kennzahlen	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	97	6.348	99	6.466	98	6.492
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	97	6.334	98	6.444	97	6.454
FTE-Stammpersonal	92,71	5.612,85	94,52	5.690,53	93,58	5.713,14
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		384	5	356		348
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	313	0	324	0	322
Auszubildende	0	325	0	289	0	252
Teilzeitquote	11,3%	31,7%	12,1%	32,4%	12,2%	33,0%
Durchschnittsalter	47,4	46,1	47,8	46,3	47,9	46,6
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	17	1.473	21	1.627	23	1.730
Frauenanteil	23,7%	55,4%	24,2%	55,4%	24,5%	55,5%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	33,1%	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2016		2017		2018	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,9%	2,1%	2,7%	4,1%	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)	5.718.000 €	5,9%	5.784.000 €	5,7%	6.137.000 €	5,9%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2018 noch kein Jahresabschluss vor. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der Personalaufwand 2017 wurde entsprechend des Jahresabschlusses aktualisiert.

SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITS- MANAGEMENTS

Die Gesundheitsaktivitäten aller
Dienststellen der Stadt Mannheim
auf einen Blick.

KURZERLÄUTERUNG BGM-SUMMARIES

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	JAHRESBEZOGENE WERTE
	Zusätzlich zum zentralen stadtweiten BGM existieren in den Dienststellen die folgenden Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> Arbeitskreis Gesundheit Gesundheitskoordination Suchtbeauftragte/-r 	Orientierung der Maßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)
verhaltensorientierte		eine verhaltensorientierte Maßnahme zielt darauf, das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu verändern, z.B. durch Gesundheitskurse / Seminare / Vorträge etc.
verhältnisorientierte		eine verhältnisorientierte Maßnahme zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen, -organisation, -inhalte in der Dienststelle gesünder zu gestalten, z.B. Mitarbeiterbefragung / Gesundheitszirkel
Fortbildungsangebote Gesundheit		
Teilnahmen		darunter können auch mehrere Teilnahmen einzelner TeilnehmerInnen berücksichtigt sein
TeilnehmerInnen		Anzahl der Personen, die an Fortbildungsangeboten „Gesundheit“ teilgenommen haben

HANDLUNGSFELD

Die gesundheitsförderlichen Maßnahmen der Dienststellen können zehn verschiedenen Handlungsfeldern zugeordnet werden:

Analyse / Bedarfserhebung, Bewegung, Ergonomie, Ernährung, Gesunde Führung, Miteinander (z.B. Kommunikation / Konfliktbewältigung), Stressreduktion / Entspannung, Umgang mit Suchtmitteln, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Vorsorgemaßnahmen

Die gesundheitsförderlichen Maßnahmen der Dienststellen können zehn verschiedenen Zielen zugeordnet werden:

Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle, Bewegungsförderung, Förderung der eigenen Lebensbalance, Förderung der Resilienz, Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, Gesundheitsorientierte Führungskultur, Stressreduktion, Verbesserung Qualität der Arbeit, Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz, Weiterentwicklung einer gesunden Kommunikations- und Konfliktkultur

ZIEL

- Diese Darstellung bezieht sich auf das Berichtsjahr des Human Resources Reports.
- Die mit „X“ gekennzeichneten Felder markieren eine oder mehrere gesundheitsförderliche Maßnahmen, die das oder die entsprechenden Ziele / Handlungsfelder bedienen.
- Bei der Zuordnung zu Zielen und Handlungsfeldern sind Mehrfachnennungen möglich.
- Die Daten werden (überwiegend) eigenständig von den GesundheitskoordinatorInnen in SharePoint eingetragen.

HINWEIS: Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im Gesundheitsbericht 2018.

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH ORGANISATION UND PERSONAL

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	1	0
	verhältnisorientierte	3	1	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	67	63	44
	TeilnehmerInnen	43	44	27

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance				X						
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X		X	X			
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion						X	X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz				X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur						X	X			

HINWEIS: Ab 2018 wurden Teilnahmen/TeilnehmerInnen des ehemaligen Fachbereichs Organisations- und Personalentwicklung hinzugerechnet.

DEZERNAT OB

14 - RECHUNGSPRÜFUNGSAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	2	4	4
	verhältnisorientierte	0	1	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	20	21	30
	TeilnehmerInnen	14	15	18

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorgemaßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X								
Förderung der eigenen Lebensbalance		X		X						
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X								
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X		X						

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH RAT, BETEILIGUNG UND WAHLEN

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	5	3	2	
	verhältnisorientierte	1	1	3	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	31	30	33	
TeilnehmerInnen	13	15	18		

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X								
Förderung der eigenen Lebensbalance			X							
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen	X			X			X			
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion	X	X	X	X			X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz			X							
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X								

DEZERNAT OB

18 - AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: - ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	o	o	o
	verhältnisorientierte	o	o	o
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	o	o	o
	TeilnehmerInnen	o	o	o

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH VIELFALT, INTERNATIONALES UND PROTOKOLL

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: - ▪ Suchtbeauftragte/-r: - 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	0
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	9	7	3
	TeilnehmerInnen		7	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT OB

30 - RECHTSAMT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte		2	3	1
	verhältnisorientierte		0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen		4	10	12
TeilnehmerInnen			7	6	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge-maßnahmen
	Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle	Analyse / Bedarfserhebung								
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance				X						
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz				X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: — ▪ Gesundheitskoordination: — ▪ Suchtbeauftragte/-r: — 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		0	0	0
verhältnisorientierte		0	0	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		2	2	2
TeilnehmerInnen				

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT OB

91 - GESAMTPERSONALRAT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: - 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	1	1	0
	verhältnisorientierte	0	1	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	7	7	8
	TeilnehmerInnen			

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge-maßnahmen
	Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle	Analyse / Bedarfserhebung								
Bewegungsförderung	Bewegung									
Förderung der eigenen Lebensbalance				X						
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz				X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT I

12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		2	1	0
verhältnisorientierte		1	1	1
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		7	3	7
TeilnehmerInnen		5		7

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT I

20 - STADTKÄMMEREI

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: - 	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	4	4	5
	verhältnisorientierte	4	4	5
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	49	48	64	
TeilnehmerInnen	35	35	43	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
	Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle									
Bewegungsförderung		X					X			
Förderung der eigenen Lebensbalance				X			X			
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X		X			X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X		X	X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur				X		X				

DEZERNAT I

22 - STEUERAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		2	3	5
verhältnisorientierte		0	0	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		8	6	16
TeilnehmerInnen		6		11

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X								
Förderung der eigenen Lebensbalance				X		X				
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X								
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X		X				
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X		X		X				

DEZERNAT I

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitskreis Gesundheit: - Gesundheitskoordination: - Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	1	1	1
	verhältnisorientierte	1	2	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	28	36	43
	TeilnehmerInnen	22	18	27

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	6	1
verhältnisorientierte		0	6	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		19	8	33
TeilnehmerInnen		14	6	22

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X		X			X	X		
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X		X			X	X		
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X			X	X		
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X		X			X	X		

DEZERNAT II

16 - MARCHIVUM - MANNHEIMS ARCHIV, HAUS DER STADTGESCHICHTE UND ERINNERUNG

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte		1	1	2
	verhältnisorientierte		2	1	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen		9	6	7
TeilnehmerInnen		5		7	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorgemaßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X				X				
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur		X				X				
Stressreduktion						X	X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz						X	X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X				X				

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	o	o	o
	verhältnisorientierte	o	o	o
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	2	3	4
	TeilnehmerInnen			

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorgemaßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	3	3
	verhältnisorientierte	2	3	4
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	28	30	43	
TeilnehmerInnen	21	20	35	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Analysis / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
	Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle									
Bewegungsförderung		X								
Förderung der eigenen Lebensbalance		X								
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						X
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion	X	X	X	X	X					
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X	X	X	X	X					X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X								

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	o	o	o
	verhältnisorientierte	o	o	o
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	2	2	2
	TeilnehmerInnen			

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	0	1	0
	verhältnisorientierte	0	0	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	6	10	19
	TeilnehmerInnen	6	8	11

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorgemaßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion				X						
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	3	1	0
	verhältnisorientierte	3	2	3
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	106	109	114
	TeilnehmerInnen	74	69	80

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz				X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X								

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH FÜR WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	3	1
verhältnisorientierte		1	0	2
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		8	15	9
TeilnehmerInnen			10	6

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
	Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle									
Bewegungsförderung		X								
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X								

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	8	9	9
	verhältnisorientierte	3	3	4
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	126	111	146	
TeilnehmerInnen	91	82	101	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorgemaßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle						X	X			
Bewegungsförderung		X					X			
Förderung der eigenen Lebensbalance							X			
Förderung der Resilienz					X	X	X			
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X								
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X	X				
Stressreduktion		X			X	X	X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X			X	X	X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X			X	X	X			

DEZERNAT III

51 - FACHBEREICH KINDER, JUGEND UND FAMILIE - JUGENDAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	14	1	2
	verhältnisorientierte	1	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	27	67	58
	TeilnehmerInnen	21	48	39

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge-maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X				X				
Förderung der eigenen Lebensbalance							X			
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X				X	X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz							X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X				X				

DEZERNAT III

53 - FACHBEREICH GESUNDHEIT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	o	o	o	
	verhältnisorientierte	o	o	o	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	4	17	3	
TeilnehmerInnen			13		

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	1	1	2
	verhältnisorientierte	1	1	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	130	71	78
	TeilnehmerInnen	103	60	62

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung	X					X				
Förderung der eigenen Lebensbalance	X					X				
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen						X				
Gesundheitsorientierte Führungskultur	X					X				
Stressreduktion	X					X				
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X					X				
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur	X					X				

DEZERNAT IV

25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	2	2
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	74	67	83	
TeilnehmerInnen	45	47	36	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
	Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle									
Bewegungsförderung		X		X						
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X			X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X		X						

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	6	9	7
	verhältnisorientierte	3	1	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	16	11	32	
TeilnehmerInnen	11	7	19	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X				X				
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion							X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X		X	X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X				X				

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	2	2
	verhältnisorientierte	2	2	3
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	27	18	31
	TeilnehmerInnen	16	14	24

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

HINWEIS: Ab 2018 wurden Teilnahmen/TeilnehmerInnen des ehemaligen Fachbereichs Baurecht und Denkmalschutz hinzugerechnet.

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH STADTPLANUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	2	2
verhältnisorientierte		3	2	1
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		15	19	19
TeilnehmerInnen		10	12	12

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfserhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konfliktbewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge-maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X								
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X				X	X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur						X				

DEZERNAT IV

62 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: — ▪ Gesundheitskoordination: — ▪ Suchtbeauftragte/-r: — 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		0	0	0
verhältnisorientierte		0	5	7
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		6	6	22
TeilnehmerInnen			6	15

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle	X									
Bewegungsförderung										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen	X		X							
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT IV

68 - FACHBEREICH TIEFBAU

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen			
	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	0	0	2
	verhältnisorientierte	2	3	4
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	20	17	31	
TeilnehmerInnen	12	10	18	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung	X	X	X							
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X		X						X
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										X
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X	X	X							
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT V

33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: - ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	1	4	2
	verhältnisorientierte	1	3	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	77	69	49
	TeilnehmerInnen	45	41	30

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung						X				
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion						X	X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X		X	X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur						X	X			

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	2	1
	verhältnisorientierte	1	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	62	75	55
	TeilnehmerInnen	40	56	39

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der eigenen Lebensbalance		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der Resilienz		X	X	X		X	X	X		X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X	X	X		X	X	X		X
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X	X	X		X	X	X		X
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X	X		X	X	X		X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X	X	X		X	X	X		X

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		0	1	1
verhältnisorientierte		1	1	1
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		4	8	10
TeilnehmerInnen			8	9

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der eigenen Lebensbalance		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der Resilienz		X	X	X		X	X	X		X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X	X	X		X	X	X		X
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X	X		X	X	X		X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X	X	X		X	X	X		X

DEZERNAT V

70 - EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: ✓ 	Kennzahlen	2016	2017	2018	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	6	8	9	
	verhältnisorientierte	5	8	7	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	45	60	41	
TeilnehmerInnen	26	49	35		

HANDLUNGSFELD

ZIEL	HANDLUNGSFELD									
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle		X	X							X
Bewegungsförderung		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der eigenen Lebensbalance		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der Resilienz		X	X	X		X	X	X		X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X	X							X
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X					
Stressreduktion		X	X	X	X	X	X	X		X
Verbesserung Qualität der Arbeit		X	X							X
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X	X	X	X	X	X		X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X	X	X	X	X	X	X		X

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte/-r: - 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	2	4	5
	verhältnisorientierte	4	1	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	18	19	12
	TeilnehmerInnen	14	9	7

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld	Handlungsfeld
	Analyse / Bedarfs- erhebung	Bewegung	Ergonomie	Ernährung	Gesunde Führung	Miteinander (z.B. Kom. / Konflikt- bewältigung)	Stressreduktion / Entspannung	Umgang mit Suchtmitteln	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Vorsorge- maßnahmen
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle										
Bewegungsförderung		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der eigenen Lebensbalance		X	X	X		X	X	X		X
Förderung der Resilienz		X	X	X		X	X	X		X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X	X	X		X	X	X		X
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X	X		X	X	X		X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X	X	X		X	X	X		X

GLOSSAR

Abgänge	Beendigung des aktiven Dienstes z.B. durch Erreichen der Regelaltersgrenze oder Eintritt in die ATZ-Freistellungsphase (diese Daten werden durch Voraussrechnung zukünftiger Abgänge ausgewertet)
Anteil der Frauen in Führungspositionen	Anteil der weiblichen Führungskräfte der Ebenen 1 und 2 im Verhältnis zur Gesamtzahl der Führungskräfte dieser Ebenen
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
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 (während des Einführungspraktikums) unter den verwendeten Ausbildungsbegriff.
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (ohne Auszubildende, Praktika, Volontariate u.a.)
Beschäftigte	Umfasst ArbeitnehmerInnen und BeamtenInnen
Dezentrale Fortbildungen	Neben des von Fachbereich Organisation und Personal zentral bewirtschafteten Fortbildungsbudgets, verfügt jede Dienststelle über ein dezentrales Budget zur Finanzierung fachlicher und dienststellenbezogener Fortbildungen.
Dezentrale Gesundheitsaktivitäten	Gesundheitskoordinationen und deren Arbeitskreise Gesundheit initiieren in Abstimmung mit den betrieblichen Verantwortlichen (Dienststellenleitung und örtlicher Personalrat) und durch Beratung des zentralen Gesundheitsmanagements Gesundheitsmaßnahmen in den Dienststellen. Diese orientieren sich an den besonderen Gegebenheiten, Interessen und Schwerpunkten zu Gesundheitsthemen der Dienststelle.
Durchschnittsalter	Durchschnittliches Lebensalter des Stammpersonals (arithmetisches Mittel)
EiB	Eigenbetrieb
FB	Fachbereich

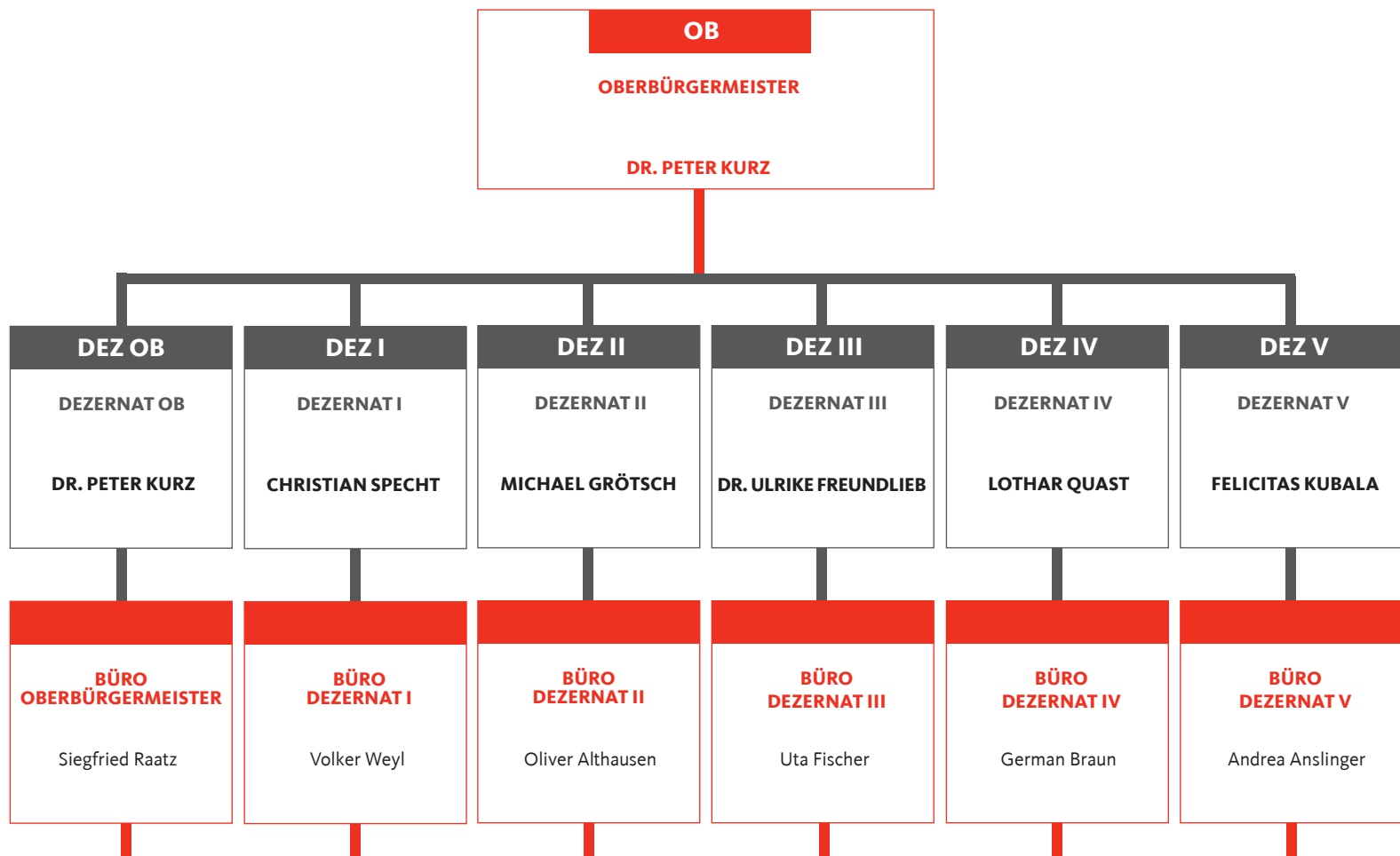
FK1 - Führungsebene 1	OberbürgermeisterIn und BürgermeisterInnen, Dienststellenleitungen
FK2 - Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 - Führungsebene 3	Sachgebietsleitungen, Teamleitungen und Einrichtungsleitungen
FK4 - Führungsebene 4	MeisterInnen
FK5 - Führungsebene 5	VorarbeiterInnen
Fluktuation	Nicht altersbedingte Beendigung des aktiven Dienstes durch z.B. Kündigung oder Auflösungsvertrag
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.
Gesamtpersonal	Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie künstlerisches Personal beim Nationaltheater (Sonderverträge).
Krankheitsquote	$(\text{Anzahl der Krankheitstage} \times 100) / (\text{Anzahl der Beschäftigten} \times 365)$
Krankheitstage	Krankheitsbedingte Fehltage (Kalendertage); nicht ausgewertete Abwesenheitsgründe (wie z.B. Arbeitsunfälle) können der Dienstvereinbarung zur Datenverarbeitung im Bereich der Gesundheitsförderung (DV-DG) entnommen werden.
KVBW	Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg
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.
Mehrarbeitsstunden	Mehrarbeit im Tarifbereich umfasst die vergüteten Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Im Beamtenbereich handelt es sich um Zeiten im Sinne von § 65 Landesbesoldungsgesetz.
Personalaufwandsquote	Anteil des Personalaufwands an den Gesamtaufwendungen des Ergebnishaushaltes
PiA	Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur ErzieherIn

Planstelle	Stelle im Sinne § 57 GemO bzw. § 5 GemHVO
Praktika	Beschäftigte in einem in SAP-HCM gespeicherten bzw. vergüteten Praktikumsverhältnis
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	Beurlaubte sowie Rente auf Zeit
Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung	Hierbei handelt es sich um das Ist Budget für die Kostenart „Aus- u. Fortbildung, Umschulung“
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/FTE (Full-time-equivalent). Die Umrechnung erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen 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 des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg

ORGANIGRAMM

STADTVERWALTUNG MANNHEIM

Stand: 30.04.2019



11

**ORGANISATION
UND PERSONAL**

Dr. Gerhard Mersmann

12

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Thomas Wiesler

16

MARCHIVUM - MANNHEIMS ARCHIV, HAUS DER STADTGESCHICHTE UND ERINNERUNG
Prof. Dr. Ulrich Nieß

40

BILDUNG

Lutz Jahre

25

BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

Silke Ruppenthal

33

BÜRGERDIENSTE

Andrea Baroncioni

14

RECHNUNGS-PRÜFUNGSAMT

Matthias Schürmeier

20

STADTKÄMMEREI

Markus Manhart

41

KULTURAMT

Sabine Schirra

56

TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

Sabine Gaidetzka

52

SPORT UND FREIZEIT

Uwe Kaliske

67

GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

Markus Roeingh

15

DEMOKRATIE UND STRATEGIE

Christian Hübel
Peter Myrczik

22

STEUERAMT

Nikolaus Kritter

50

ARBEIT UND SOZIALES

Hermann Genz

58

JUGENDAMT UND GESUNDHEITSAMT

Dr. Peter Schäfer

60

BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

Bernd Götz
Dr. Lisa Ronellenfitsch

69

EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

Alexander Mauritz

19

INTERNATIONALES, EUROPA UND PROTOKOLL

David Linse

31

SICHERHEIT UND ORDNUNG

Klaus Eberle

80

WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

Christiane Ram

61

STADTPLANUNG

Klaus Elliger

70

EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT

Alexandra Kriegel

30

RECHTSAMT

Dr. Thomas Drosdowski

37

FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

Karlheinz Gremm

42

EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

Marc Stefan Sickel
(Geschäftsführender Intendant)

62

GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

Dr. Ing. Werner Grüninger

75

EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

Andreas Adam

48

STADTMARKETING

46

**EIGENBETRIEB
KUNSTHALLE**

Dr. Ulrike Lorenz

68

TIEFBAU

Christa Backhaus-Schlegel

91

**GESAMTPERSONALRAT
(GPR)**

Brigitta Süß-Slania

47

**EIGENBETRIEB
REISS-ENGELHORN-
MUSEEN**

Prof. Dr. Alfried Wiczorek

92

**GESAMT-
SCHWERBEHINDERTEN-
VERTRETUNG
(GSV)**

Hans Heinzmann

Redaktion: Anna Schiel, Manuela Siegel
E-Mail: hr-report@mannheim.de
Stand: 30.04.2019

Druck: Druckerei Schwörer GmbH & Co. KG



Umweltfreundlich gedruckt auf Recyclingpapier

Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und die unentgeltliche Überlassung gestattet. Die Verbreitung – auch auszugsweise – über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim