

MANNHEIM²
HUMAN
RESOURCES
REPORT 2019

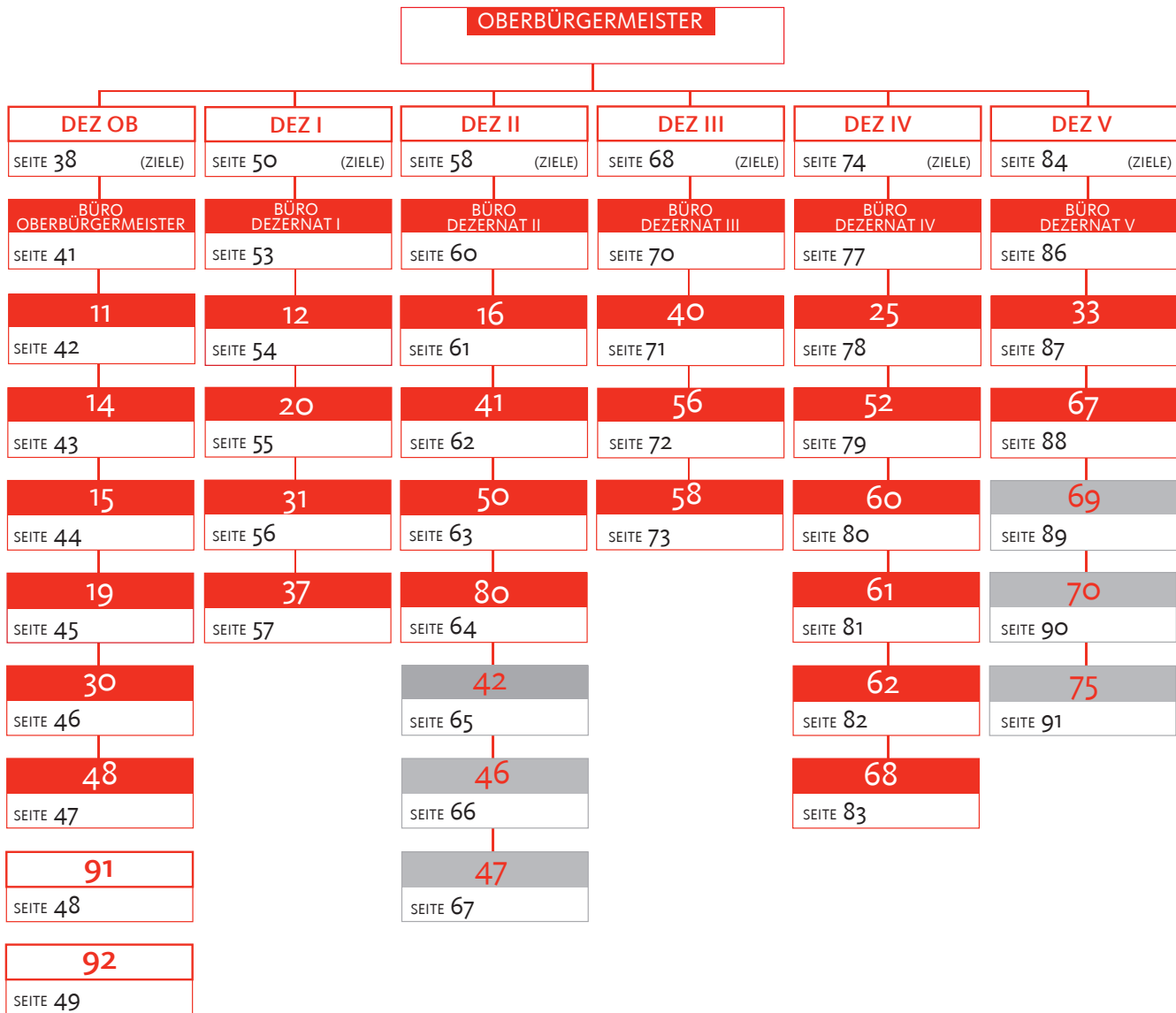
STADT**MANNHEIM²**

Organisation und Personal

HUMAN RESOURCES REPORT 2019

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS	5
VORWORT DER FACHBEREICHSL EITUNG	6
AUF EINEN BLICK	7
FÜHRUNGSKRÄFTE	11
DEMOGRAFISCHE SITUATION	12
NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG	14
KARRIERE MACHEN: BEWERBUNGSSTRATISTIK	15
DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	16
DIVERSITÄT: INKLUSION	18
DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT	19
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM	20
ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN	21
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	22
AUSFALLZEITEN	23
FLUKTUATION	24
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	27
PERSONALAUFWAND	28
PERSONALENTWICKLUNG	30
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	33
STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTSJAHRE 2016/2017 + 2018/2019	34
HUMAN RESOURCES SUMMARIES INKL. LEISTUNGSZIELE	36
KURZERLÄUTERUNG HUMAN RESOURCES SUMMARIES	37
SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS	92
KURZERLÄUTERUNG BGM-SUMMARIES	93
GLOSSAR	126



NAVIGATIONSHILFE HUMAN RESOURCES SUMMARIES

HINWEIS: Im Rahmen der Strategischen Haushaltskonsolidierung in Mannheim (SHM²) wird aktuell die Organisationsstruktur neu aufgestellt. Das dargestellte Organigramm bezieht sich auf den Stand zum 31.12.2019.

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS

Was als Fakt, Gegebenes oder Wirklichkeit betrachtet werden darf, ist seit wenigen Jahren Gegenstand teils erhitzter öffentlicher und privater Gespräche und Diskurse. Offiziellen Zahlen, amtlicher Statistik und gemessener Realität wird immer häufiger eine gefühlte Wahrheit entgegen gesetzt – was früher als Fakt akzeptiert war, wird immer häufiger zu einer potenziell diskutierbaren Perspektive unter vielen. Der Vielzahl von Meinungen, Vermutungen und Mutmaßungen eine kritische Haltung entgegen zu stellen, die auf Fakten beruht und sich regelmäßig hinterfragt, ist wichtiger denn je.

Die Idee, sich selbst und Erreichtes regelmäßig messend zu überprüfen, ist elementarer Kern unseres Verständnisses von Modernität und findet seinen Ausdruck auch in unserem umfangreichen Berichtswesen. Dieses tritt ganz bewusst an die Stelle von Vermutungen und individuellen Betrachtungsweisen und beschreibt den Themenkomplex Personal strukturiert und faktenbasiert.

Ich freue mich, wenn Sie auch die sechste Ausgabe des Human Resources Reports als verlässliches und Orientierung stiftendes Arbeitsmittel einsetzen. Er soll es den Fachbereichs- und Eigenbetriebsleitungen ermöglichen, eine eigene Personalstrategie zu entwickeln und ihre Organisation auf die Zukunft einzustellen.



A handwritten signature in blue ink that reads "Peter Kurz".

Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

VORWORT DER FACHBEREICHSLEITUNG ORGANISATION UND PERSONAL

Unser Berichtswesen und unsere zahlreichen, kennzahlenorientierten Steuerungssysteme zeichnen uns als moderne Stadtverwaltung aus. Dies betrifft neben klassischen Anforderungen an unsere Daten wie Konsistenz und Genauigkeit auch den Umstand, dass wir aus Überzeugung weit über unsere Berichtspflichten hinausgehen. Offenheit und Transparenz in den Berichten ist ein Teil unserer Haltung.

Wer berichtet, legt neben Erfolgen und Erreichtem auch Entwicklungsfelder offen, macht Internes sichtbar und stellt die Ergebnisse zur Diskussion. Wir sind überzeugt davon, dass uns Transparenz als Verwaltung weiter bringt, indem wir durch den Bericht Raum geben für Fragen und konstruktive Kritik und Trends und Entwicklungen an Zahlen sichtbar machen.

Daher laden wir Sie mit dem Human Resources Report 2019 dazu ein, Ihre Erkenntnisse und Fragen mit uns zu teilen, um mit uns zu diskutieren und freuen uns auf Rückmeldungen, Ihre Erkenntnisse und Interpretationen.



Dr. Liane Schmitt
Fachbereichsleitung Organisation und Personal



AUF EINEN BLICK

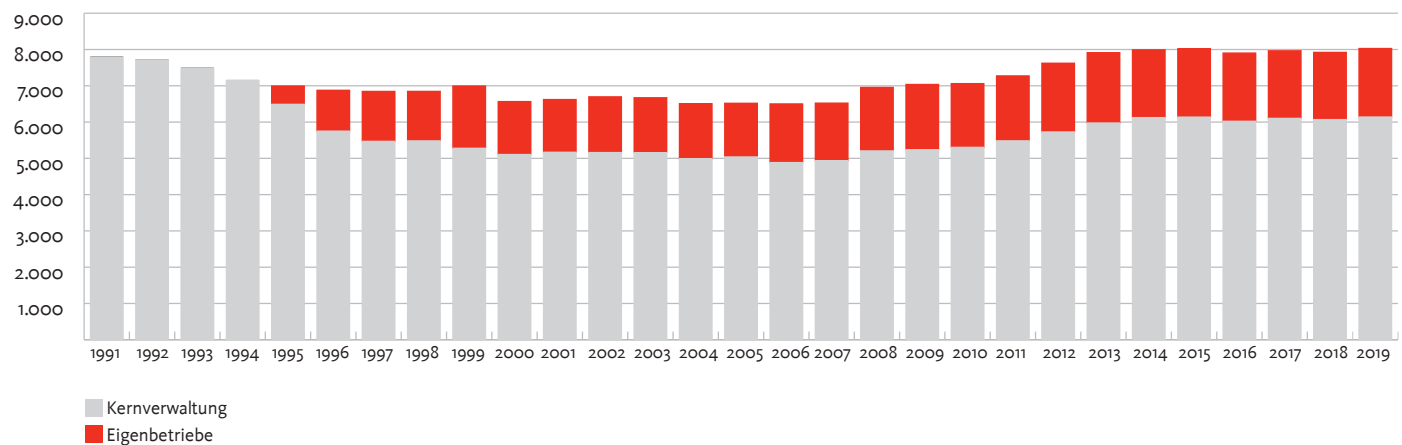
Tab. 1: Auf einen Blick (Stand 31.12.2019)

	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Stadtverwaltung
Gesamtpersonal	6.139	1.889	8.028
Stammpersonal	5.329	1.233	6.562
Stammpersonal (Vollzeitäquivalente)	4.622,00	1.137,64	5.759,64
Frauenanteil (bezogen auf das Gesamtpersonal)	65,1%	31,1%	57,1%
Frauenanteil (bezogen auf das Stammpersonal)	63,5%	22,7%	55,8%
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	318	38	356
Teilzeitquote (bezogen auf das Stammpersonal)	37,7%	17,0%	33,8%
jahresbezogener Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen	7,2%	9,8%	7,9%
jahresbezogener Personalaufwand in Mio. € (vorläufiges Rechnungsergebnis bzw. Wirtschaftspläne)	334,9 Mio. €	107,0 Mio. €	441,9 Mio. €

Tab. 2: Personalstand am 31.12.2019

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe
Stammpersonal	840	4.489	5.329	16	1.217	1.233	856	5.706	6.562
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell	0	59	59	0	11	11	0	70	70
dar. ATZ-Freistellungsphase		38	39	0	11	11		49	50
dar. Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	209	1.725	1.934	6	191	197	215	1.916	2.131
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0	200	200	0	127	127	0	327	327
THCG-Beschäftigte	0	9	9	0	5	5	0	14	14
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	8	218	226	0	30	30	8	248	256
Praktika/Volontariate	0	92	92	0	8	8	0	100	100
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0	9	9	0	14	14	0	23	23
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0	0	0	0	432	432	0	432	432
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	29	245	274		39	40	30	284	314
dav. Beurlaubte	29	233	262		36	37	30	269	299
dav. Rente auf Zeit	0	12	12	0			0	15	15
SUMME	877	5.262	6.139	17	1.872	1.889	894	7.134	8.028

Abb. 1: Entwicklung des Gesamtpersonals 1991 - 2019



Tab. 3: Vollzeitäquivalente am 31.12.2019

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe
Stammpersonal	772,54	3.849,46	4.622,00	13,94	1.123,70	1.137,64	786,48	4.973,16	5.759,64
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell	0,00	46,36	46,36	0,00	10,82	10,82	0,00	57,18	57,18
dar. ATZ-Freistellungsphase	0,60	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	0,60	0,00	0,60
dar. Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	141,94	1.134,14	1.276,08	3,94	108,88	112,82	145,88	1.243,02	1.388,90
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0,00	138,65	138,65	0,00	97,24	97,24	0,00	235,89	235,89
THCG-Beschäftigte	0,00	9,00	9,00	0,00	5,00	5,00	0,00	14,00	14,00
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	8,00	215,33	223,33	0,00	30,00	30,00	8,00	245,33	253,33
Praktika/Volontariate	0,00	90,30	90,30	0,00	7,04	7,04	0,00	97,34	97,34
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0,00	9,00	9,00	0,00	14,00	14,00	0,00	23,00	23,00
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0,00	0,00	0,00	0,00	412,01	412,01	0,00	412,01	412,01
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse*	24,40	208,34	232,74	0,50	30,02	30,52	24,90	238,36	263,26
dav. Beurlaubte*	24,40	199,01	223,41	0,50	27,24	27,74	24,90	226,25	251,15
dav. Rente auf Zeit*	0,00	9,33	9,33	0,00	2,78	2,78	0,00	12,11	12,11
SUMME	804,94	4.520,08	5.325,02	14,44	1.719,01	1.733,45	819,38	6.239,09	7.058,47

* Vollzeitäquivalente entsprechen dem letzten aktiven Beschäftigungsumfang

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

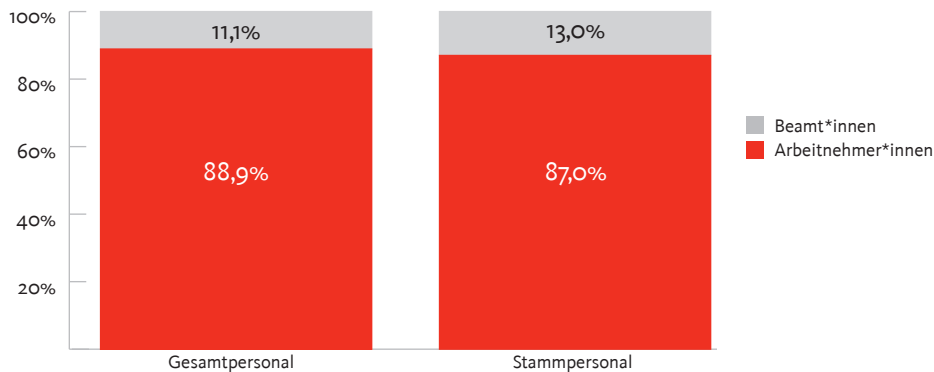
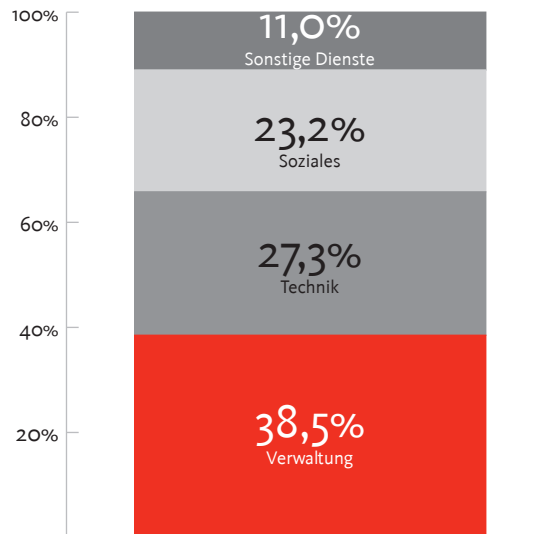


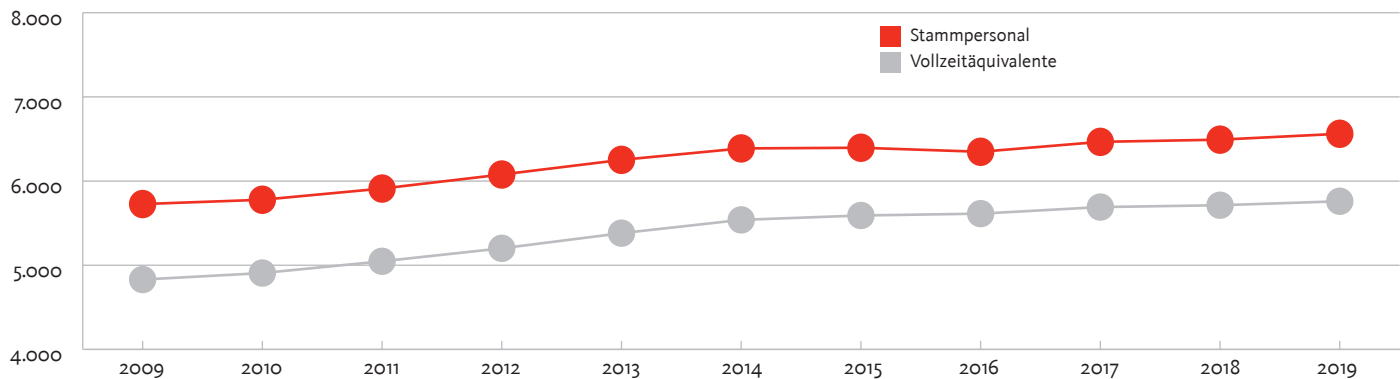
Abb. 3: Aufgabenbereiche des Stammpersonals



Tab. 4: Entwicklung des Personalbestandes

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Entwicklung des Personalbestandes											
Stammpersonal	5.727	5.778	5.911	6.078	6.252	6.388	6.396	6.348	6.466	6.492	6.562
Vollzeitäquivalente	4.830	4.907	5.047	5.201	5.381	5.539	5.591	5.613	5.691	5.713	5.760

Abb. 4: Entwicklung des Personalbestandes und der Vollzeitäquivalente



FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 5: Struktur der Führungskräfte: Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen

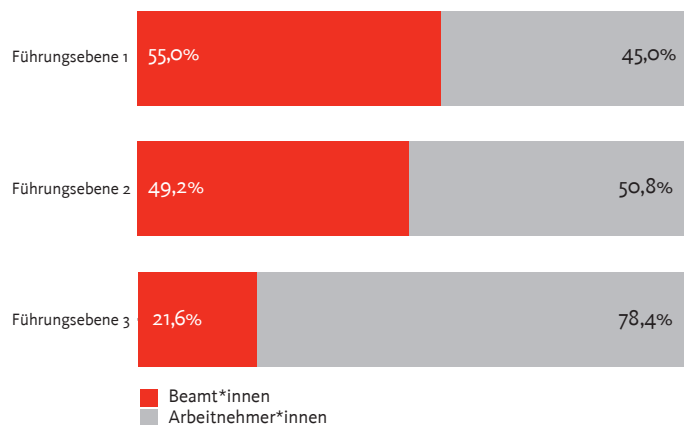


Abb. 6: Struktur der Führungskräfte: Geschlecht

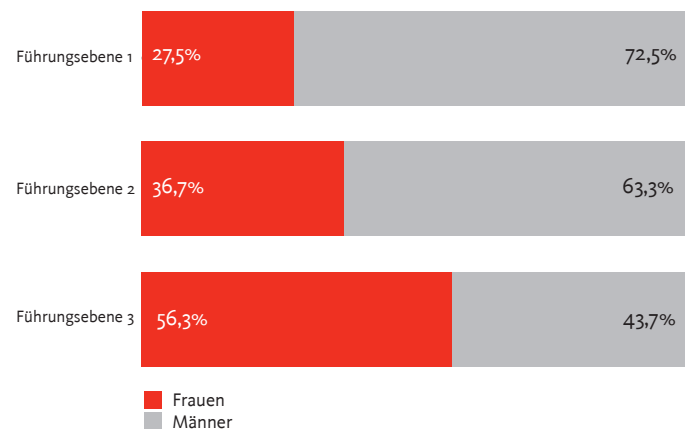
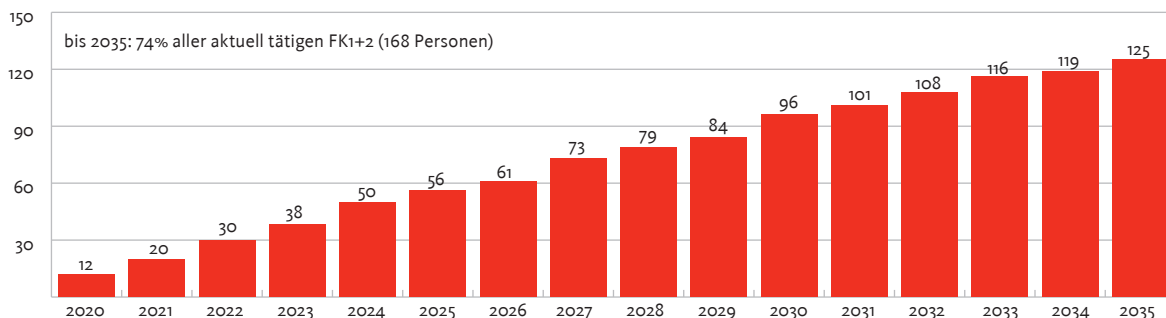


Abb. 7: Kumulierte Werte der prognostizierten Abgänge der Führungsebenen 1+2 bis 2035 (z.B. altersbedingt)



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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Abgänge bis 2035	12	8	10	8	12	6	5	12	6	5	12	5	7	8	3	6

DEMOGRAFISCHE SITUATION

Abb. 8: Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht

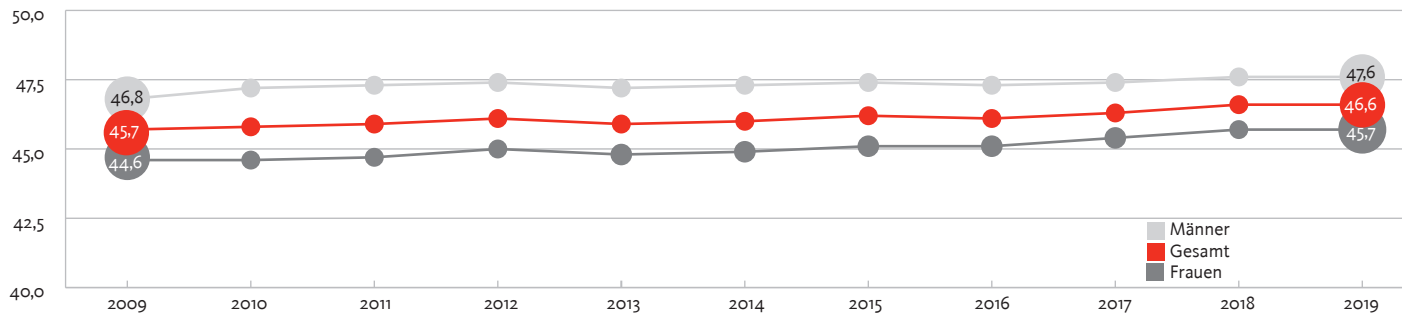


Abb. 9: Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

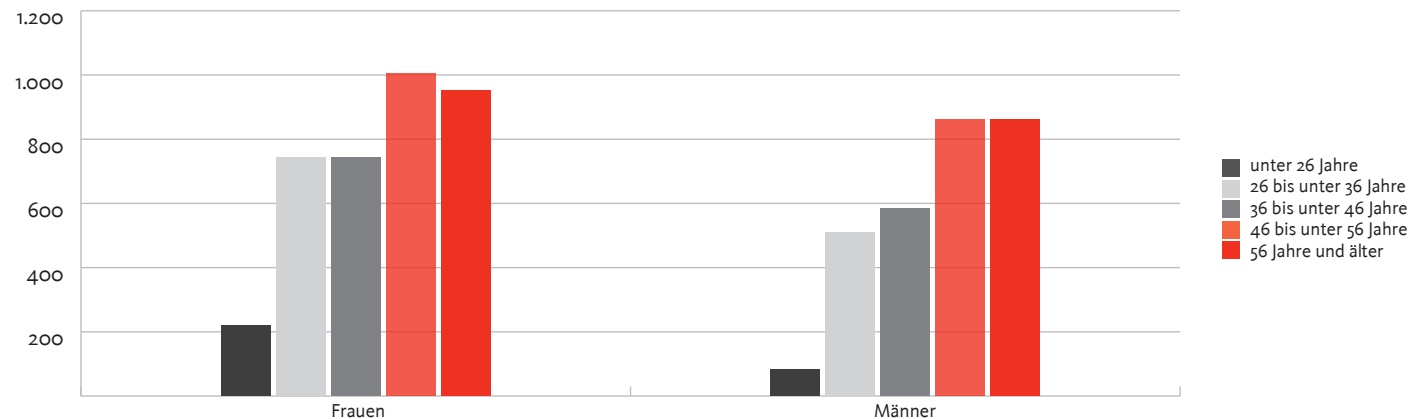


Abb. 10: Altersverteilung des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen

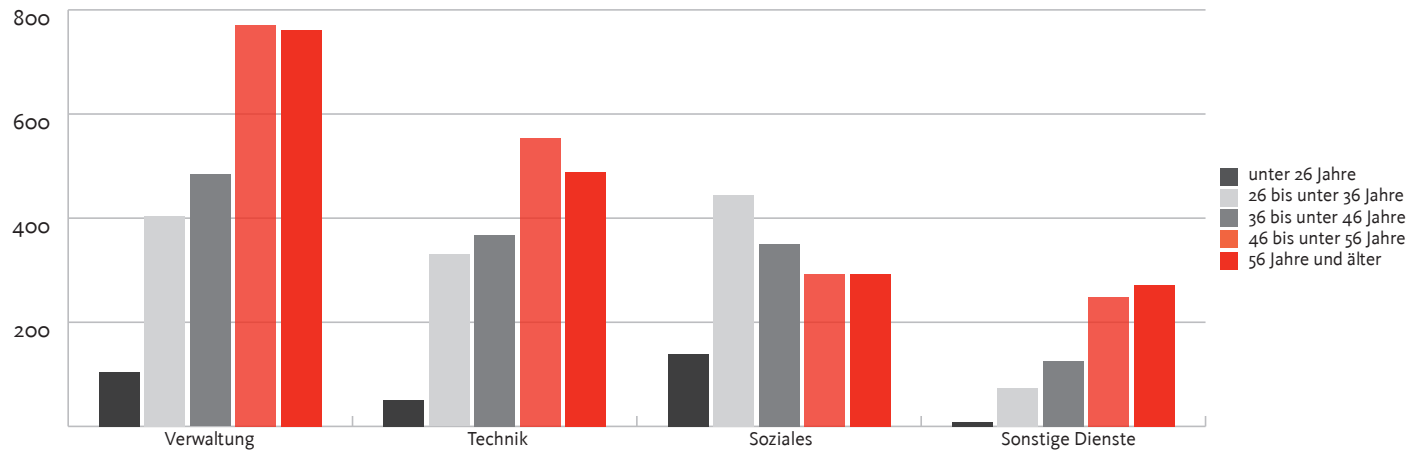
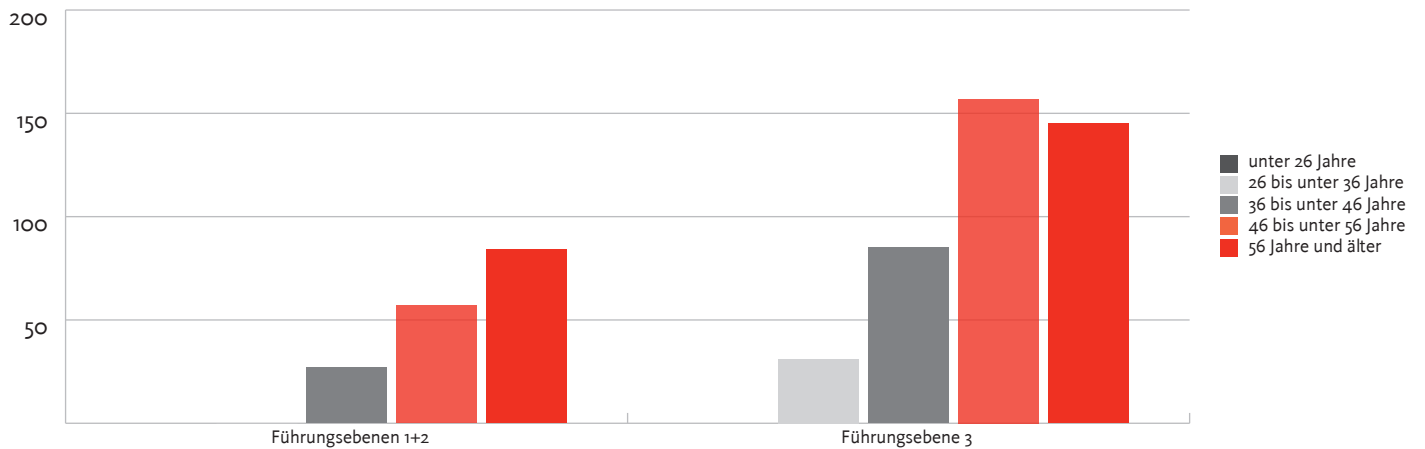
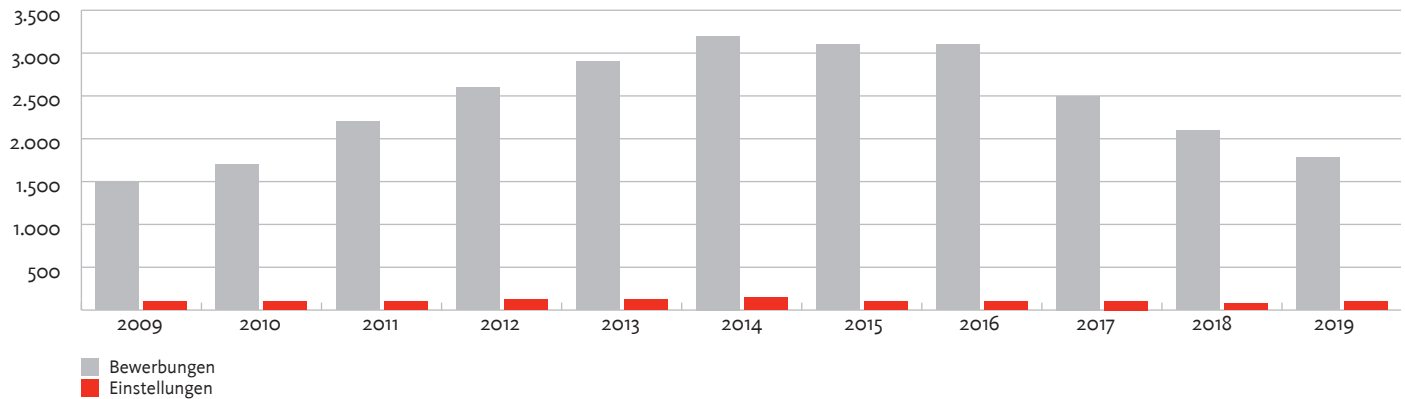


Abb. 11: Struktur der Führungskräfte: Altersverteilung nach Führungsebenen



NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG

Abb. 12: Entwicklung der Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2009 - 2019*



Tab. 6: Entwicklung des Verhältnisses von Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2009 - 2019*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bewerbungen	1.500	1.700	2.200	2.600	2.900	3.200	3.100	3.100	2.500	2.100	1.777
Einstellungen	98	99	99	122	125	145	101	97	106	77	102
Einstellungsquote	6,5%	5,8%	4,5%	4,7%	4,3%	4,5%	3,3%	3,1%	4,2%	3,7%	5,7%

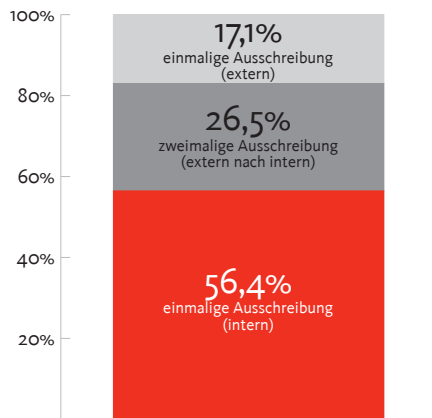
HINWEIS: Die Anzahl der eingestellten PiAs wurde 2019 erhöht. Ebenso gab es eine leichte Erhöhung bei den Verwaltungsberufen.

* Quelle: Team Ausbildung

Die Auswertungen beziehen sich auf den jeweiligen Ausbildungsjahrgang. In den Bewerbungs- und Einstellungszahlen sind Praktikant*innen im Anerkennungsjahr sowie sonstige Praktika oder die Feuerwehr nicht enthalten.

KARRIERE MACHEN: BEWERBUNGSSTATISTIK

Abb. 13: Verteilung der internen und externen Ausschreibungen 2019*



Tab. 7: Ausschreibungs- und Bewerberstatistik nach Geschlechtern 2019*

	einmalige Ausschreibung (intern)	zweimalige Ausschreibung (extern nach intern)	einmalige Ausschreibung (extern)	Summe
Ausschreibungen	473	222	143	838
Bewerbungen	1.346	4.483	2.999	8.828
dav. Frauen	839	2.594	1.367	4.800
dav. Männer	507	1.889	1.632	4.028
Einladungen zum Interview	709	842	605	2.156
dav. Frauen	466	522	331	1.319
dav. Männer	243	320	274	837
Einstellungen	285	184	214	683
dav. Frauen	192	124	109	425
dav. Männer	93	60	105	258

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: eigene Auswertung des FB 11 aus der Bewerbermanagementsoftware

DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Tab. 8: Frauenanteil des Stammpersonals nach Laufbahnen und Eingruppierungen

31.12.2019	gesamt	dar. Frauen	Frauenanteil
Beamt*innen			
Höherer Dienst	140	52	37,1%
Gehobener Dienst	462	275	59,5%
Arbeitnehmer*innen			
ab E13*	254	124	48,8%
E9B bis E12	1.395	813	58,3%
S09 bis S18	432	343	79,4%

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

	2015	2016	2017	2018	2019
Weibliche Führungskräfte	55	59	58	64	58
Männliche Führungskräfte	118	119	112	113	110
Führungsebenen 1+2 gesamt	173	178	170	177	168
Anteil der weiblichen Führungskräfte an den Führungsebenen 1+2	31,8%	33,1%	34,1%	36,2%	34,5%

* Einbezogen sind auch entsprechende Sonderverträge. Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

Tab. 10: Kennzahlen Gender Mainstreaming (Stichtag 31.12.2019)

	Vollbeschäftigung			Teilzeitbeschäftigung			Gesamtpersonal			SUMME
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	
Kernverwaltung										
Gesamtpersonal	1.829	2.077	53,2	312	1.921	86,0	2.141	3.998	65,1	6.139
dav. Stammpersonal	1.669	1.653	49,8	277	1.730	86,2	1.946	3.383	63,5	5.329
dav. Arbeitnehmer*innen	1.190	1.502	55,8	245	1.552	86,4	1.435	3.054	68,0	4.489
Beamt*innen	479	151	24,0	32	178	84,8	511	329	39,2	840
befristet Beschäftigte/Aushilfen	46	46	50,0	35	73	67,6	81	119	59,5	200
THCG-Beschäftigte	6		33,3	0	0	0	6		33,3	9
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	96	205	68,1	0	17	100,0	96	222	69,8	318
Beurlaubte*	10	158	94,0	0	94	100,0	10	252	96,2	262
Rente auf Zeit*	0	5	100,0	0	7	100,0	0	12	100,0	12
sonstiges Personal		7	77,8	0	0	0		7	77,8	9
Eigenbetriebe										
Gesamtpersonal	1.190	371	23,8	112	216	65,9	1.302	587	31,1	1.889
dav. Stammpersonal	887	136	13,3	66	144	68,6	953	280	22,7	1.233
dav. Arbeitnehmer*innen	879	134	13,2	65	139	68,1	944	273	22,4	1.217
Beamt*innen	8		20,0		5	83,3	9	7	43,8	16
befristet Beschäftigte/Aushilfen	68	9	11,7	34	16	32,0	102	25	19,7	127
THCG-Beschäftigte	5	0	0,0	0	0	0	5	0	0,0	5
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	17	19	52,8		0	0,0	19	19	50,0	38
Beurlaubte*	6	17	73,9		13	92,9	7	30	81,1	37
Rente auf Zeit*			50,0		0	0,0			33,3	
sonstiges Personal**	206	189	47,8	8	43	84,3	214	232	52,0	446
Stadtverwaltung										
Gesamtpersonal	3.019	2.448	44,8	424	2.137	83,4	3.443	4.585	57,1	8.028
dav. Stammpersonal	2.556	1.789	41,2	343	1.874	84,5	2.899	3.663	55,8	6.562
dav. Arbeitnehmer*innen	2.069	1.636	44,2	310	1.691	84,5	2.379	3.327	58,3	5.706
Beamt*innen	487	153	23,9	33	183	84,7	520	336	39,3	856
befristet Beschäftigte/Aushilfen	114	55	32,5	69	89	56,3	183	144	44,0	327
THCG-Beschäftigte	11		21,4	0	0	0	11		21,4	14
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	113	224	66,5		17	89,5	115	241	67,7	356
Beurlaubte*	16	175	91,6		107	99,1	17	282	94,3	299
Rente auf Zeit*		6	85,7		7	87,5		13	86,7	15
sonstiges Personal**	208	196	48,5	8	43	84,3	216	239	52,5	455

* Voll- und Teilzeitbeschäftigung entspricht letztem aktiven Beschäftigungsumfang

** Inklusive Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater

DIVERSITÄT: INKLUSION

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen											
Anteil in %	7,9%	8,1%	8,1%	8,3%	8,3%	8,1%	8,1%	7,9%	7,7%	7,8%	7,9%

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

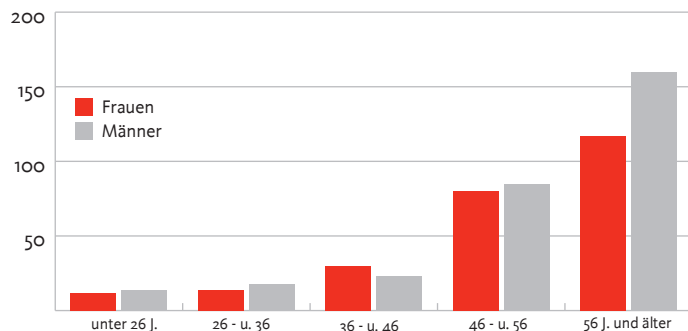
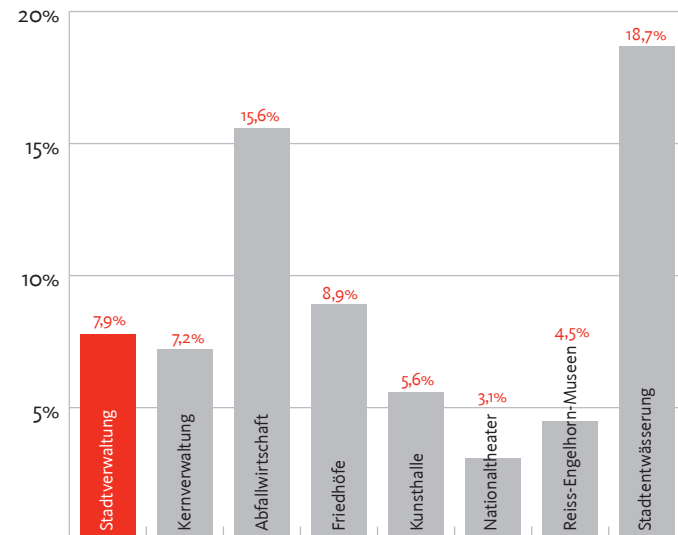


Abb. 15: Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

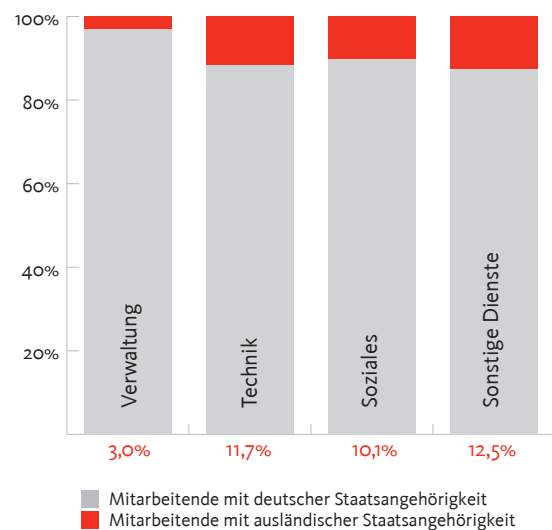


DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT

Tab. 12: Entwicklung des Anteils der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stammpersonal der Stadt Mannheim											
ausländische Staatsangehörigkeit	6,2%	6,2%	6,2%	6,3%	6,6%	6,8%	6,9%	7,2%	7,5%	7,7%	8,1%
Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz in Mannheim*											
ausländische Staatsangehörigkeit	21,1%	21,4%	21,8%	22,2%	22,7%	23,6%	25,2%	25,0%	25,3%	25,4%	25,8%

Abb. 16: Anteil des Stammpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Aufgabenbereichen



Tab. 13: Ausländische Staatsangehörigkeiten des Gesamtpersonals

31.12.2019	absolut	in %
Ausländische Staatsangehörigkeiten		
gesamt	759	100
davon EU	358	47,2
darunter Italien	129	17,0
darunter Polen	35	4,6
darunter Griechenland	34	4,5
darunter Kroatien	32	4,2
darunter Spanien	28	3,7
Türkei	211	27,8
Sonstige	190	25,0

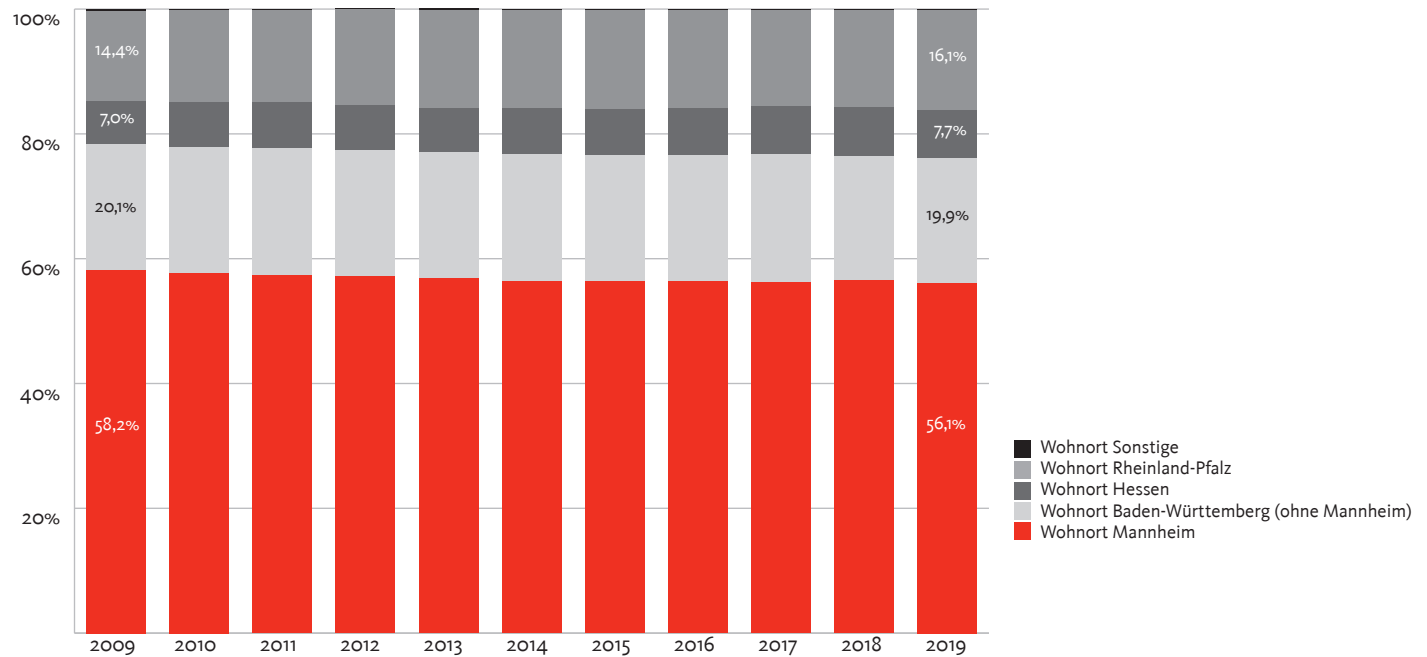
Tab. 14: Entwicklung des Anteils des Gesamtpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2016	2017	2018	2019
Gesamtpersonal	8,8%	9,0%	9,3%	9,5%

* Quelle: Kommunale Statistikstelle Stadt Mannheim

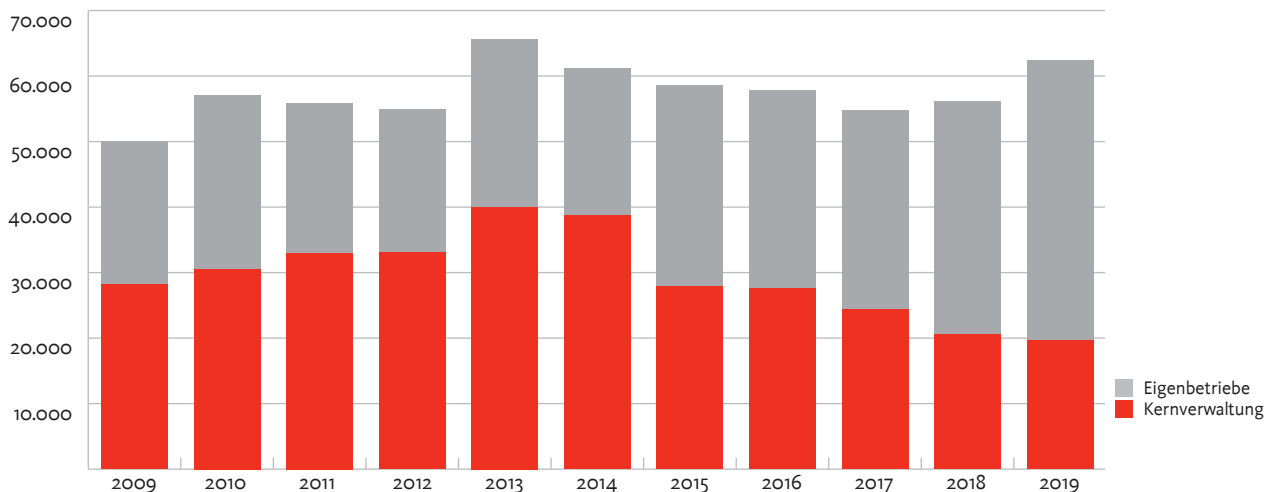
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM

Abb. 17: Entwicklung der Verteilung des Erstwohnsitzes des Stammpersonals 2009 - 2019



ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN

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



Tab. 15: Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

Entwicklung der Über- und Mehrarbeitsstunden			
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Gesamt
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
2019	19.621	42.804	62.425

Erläuterung:

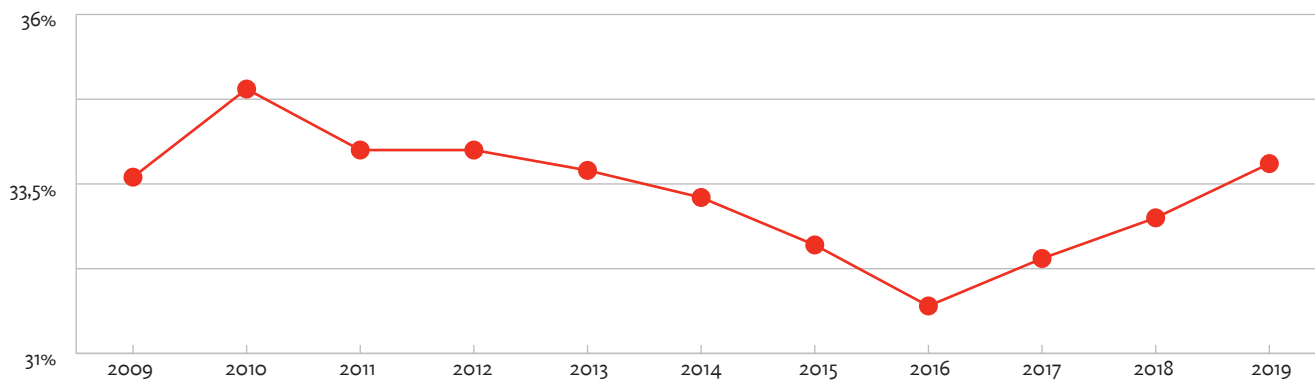
Ein maßgeblicher Anteil der geleisteten und im Abrechnungssystem erfassten Über- und Mehrarbeitsstunden wird im Rahmen eines Zeitausgleichs kompensiert und beeinflusst insoweit prinzipiell nicht die Beurteilung von Personalkapazitäten. In den nebenstehenden Auswertungen werden daher nur die finanziell voll abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden betrachtet, bei denen innerhalb der tariflich vorgegebenen Fristen kein Zeitausgleich erfolgte. Stundenmäßig nicht darstellbar sind wie in den vergangenen Jahren sog. Überstundenpauschalen mit einem Gesamtvolumen von rd. 42.000 €. Nicht Gegenstand der Betrachtung sind zudem etwaige Zeitguthaben im Rahmen der regulären Gleitzeit; hierfür sind in der Dienstvereinbarung entsprechende Ausgleichsregelungen vorgesehen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Tab. 16: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung des Stammpersonals nach Geschlecht (inkl. ATZ)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl gesamt	1.889	2.014	2.010	2.065	2.106	2.130	2.084	2.013	2.093	2.145	2.217
dav. Frauen	1.540	1.641	1.652	1.719	1.766	1.805	1.807	1.754	1.807	1.833	1.874
dav. Männer	349	373	358	346	340	325	277	259	286	312	343
Teilzeitquote	33,6%	34,9%	34,0%	34,0%	33,7%	33,3%	32,6%	31,7%	32,4%	33,0%	33,8%

Abb. 19: Entwicklung der Teilzeitquote des Stammpersonals 2009 - 2019 (inkl. ATZ)



AUSFALLZEITEN

Abb. 20: Entwicklung der Krankheitsquote 2010 - 2019

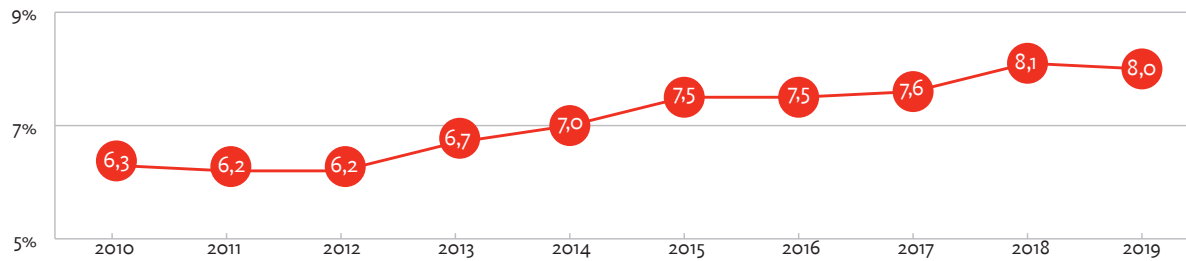
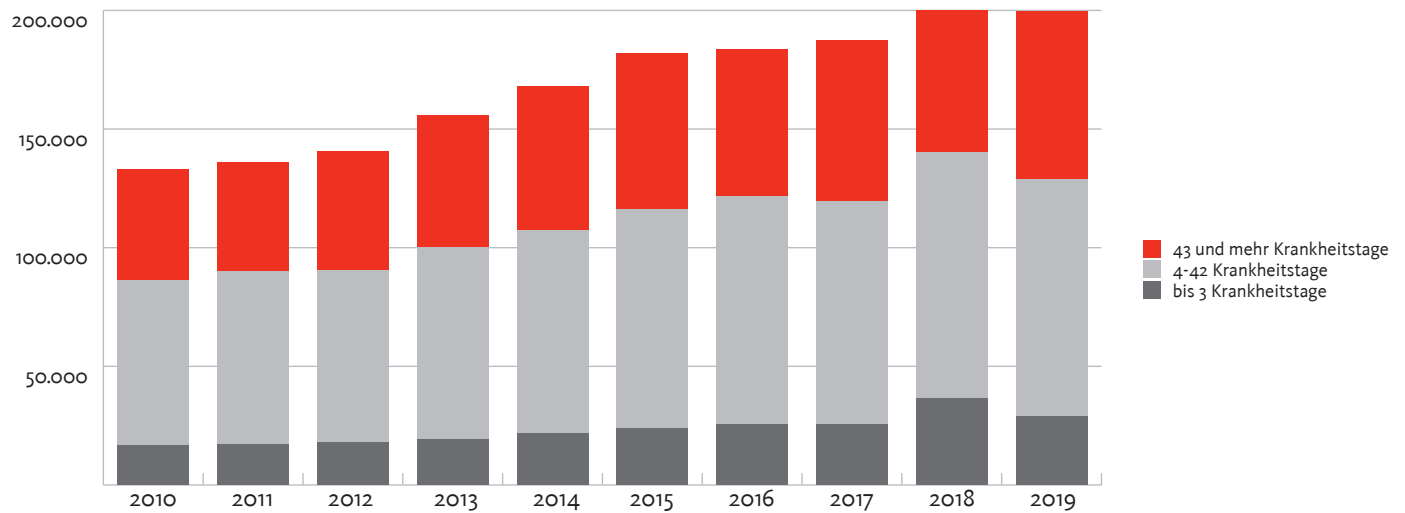


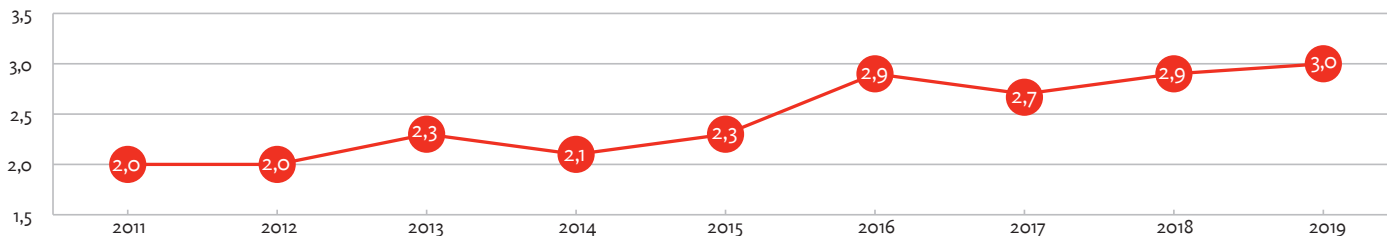
Abb. 21: Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage 2010 - 2019



Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im [zentralen Gesundheitsbericht 2019](#).

FLUKTUATION

Abb. 22: Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote (z.B. Arbeitgeberwechsel)



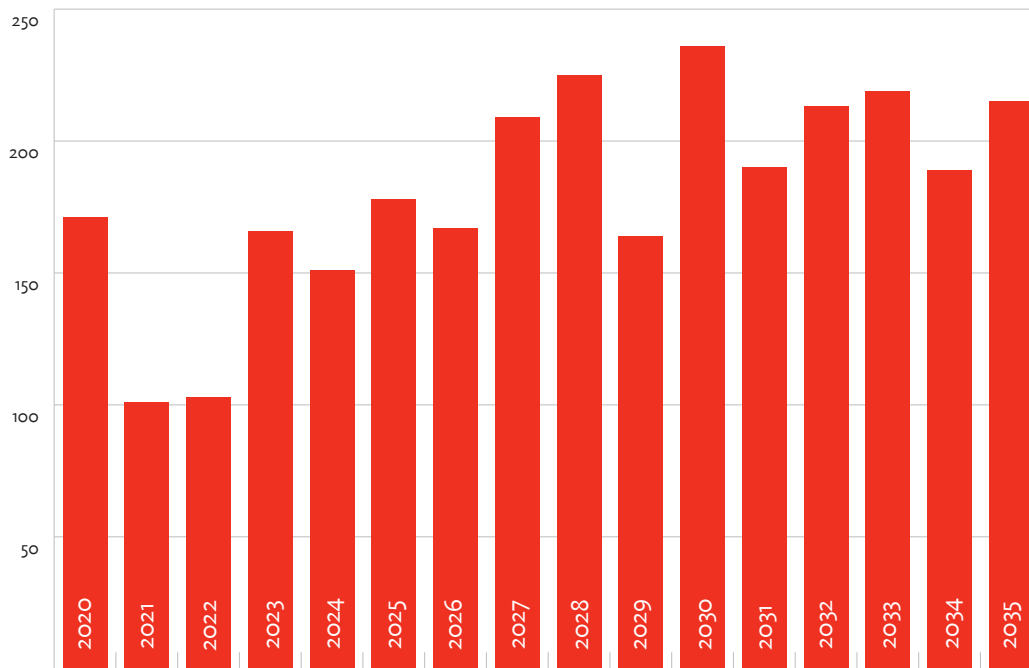
Tab. 17: Nicht altersbedingte Fluktuation (z.B. Arbeitgeberwechsel) nach Geschlecht und Aufgabenbereichen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2019 - 31.12.2019	Stamm- personal zum Stand 31.03.2019	Stamm- personal zum Stand 30.06.2019	Stamm- personal zum Stand 30.09.2019	Stamm- personal zum Stand 31.12.2019	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Gesamt	193	6.472	6.474	6.508	6.562	6.504	3,0%
Differenzierung nach Geschlecht							
Frauen	124	3.608	3.600	3.625	3.663	3.624	3,4%
Männer	69	2.864	2.874	2.883	2.899	2.880	2,4%
Differenzierung nach Aufgabenbereichen							
Verwaltung	66	2.479	2.500	2.487	2.525	2.498	2,6%
Technik	30	1.760	1.767	1.786	1.789	1.776	1,7%
Soziales	79	1.488	1.471	1.505	1.520	1.496	5,3%
Sonstige Dienste	18	745	736	730	728	735	2,4%

Tab. 18: Nicht altersbedingte Fluktuation (z.B. Arbeitgeberwechsel) nach Berufen bzw. Berufsgruppen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2019 - 31.12.2019	Stamm- personal zum Stand 31.03.2019	Stamm- personal zum Stand 30.06.2019	Stamm- personal zum Stand 30.09.2019	Stamm- personal zum Stand 31.12.2019	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufen bzw. Berufsgruppen							
Ärztlicher / psychologischer Dienst	1	27	25	25	26	26	3,9%
Außendienst	5	119	119	119	117	119	4,2%
Betreuungskraft	1	25	27	27	26	26	3,8%
Bücherei	3	61	57	61	62	60	5,0%
Erzieher*innen	56	978	963	990	993	981	5,7%
Feuerwehrtechnischer Dienst	2	283	282	292	287	286	0,7%
Ingenieur*innen	7	175	173	168	176	173	4,0%
IT-Dienste	3	38	38	38	40	39	7,8%
Juristischer Dienst	1	19	21	21	22	21	4,8%
Kinderpfleger*innen	9	131	126	133	136	132	6,8%
Schwimmmeister*innen / Schwimmmeistergehilf*innen	2	32	33	34	32	33	6,1%
Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen	12	318	321	321	327	322	3,7%
Verwaltungsbereich	57	2.151	2.170	2.156	2.183	2.165	2,6%
Sonstige technische Einsatzbereiche	21	766	772	781	775	774	2,7%
Sonstiger Bereich	13	451	451	401	391	424	3,1%

Abb. 23: Prognose der Abgänge des Stammpersonals bis 2035 (z.B. altersbedingt)

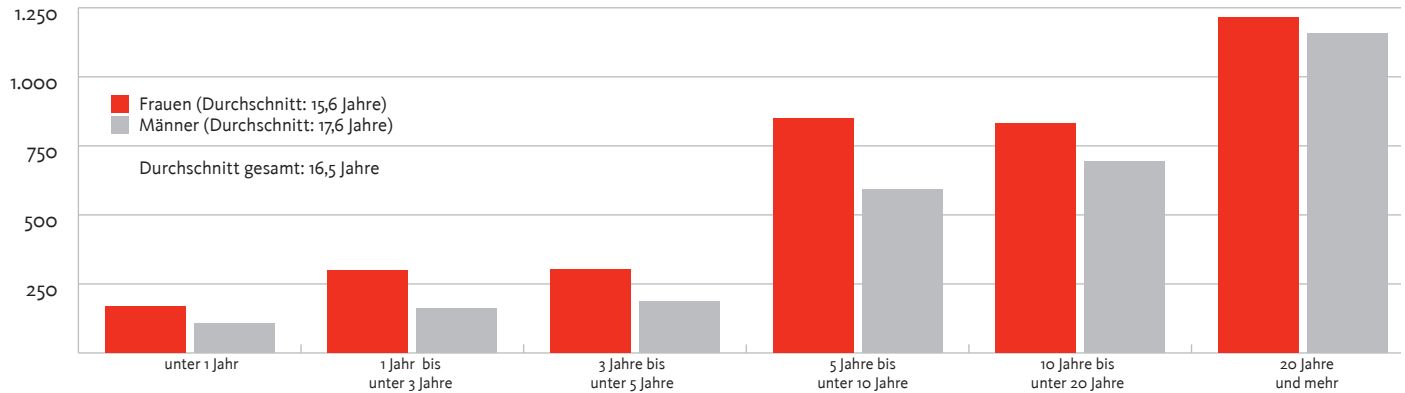


Tab. 19: Prognose der Abgänge des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen (z.B. altersbedingt)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Abgänge des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen																
Verwaltung	67	33	50	68	58	66	75	85	98	66	105	70	85	85	82	85
Technik	37	31	24	52	39	58	56	63	63	50	60	64	66	73	60	62
Soziales	51	22	11	25	23	25	22	33	29	22	39	26	29	23	26	41
Sonstige Dienste	16	15	18	21	31	29	14	28	35	26	32	30	33	38	21	27
SUMME	171	101	103	166	151	178	167	209	225	164	236	190	213	219	189	215

BETRIEBZUGEHÖRIGKEIT

Abb. 24: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals nach Geschlecht



Tab. 20: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals (Stand 31.12.2019)

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	275	461	489	1.439	1.525	2.373

PERSONALAUFWAND

Tab. 21: Entwicklung des Personalaufwands 2009 - 2019 (inkl. Versorgung und Rückstellungen)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Personalaufwand/Rechnungsergebnisse in Mio. €											
	227,7	233,0	241,7	253,4	262,8	278,2	288,8	302,0	310,0	322,3	334,9

* 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. 21 für das Jahr 2019 dargestellten vorläufigen Rechnungsergebnisses ist ergänzend anzumerken, dass im Rahmen des Neuen Kommunalen Haushaltsrechts (NKHR) Rückstellungen zu bilden sind für Personen in der Altersteilzeit (Blockmodell) oder mit Teilzeitvereinbarungen unter Berücksichtigung eines „Sabbatjahres“. Die im Jahr 2019 angefallenen Zuführungen (rd. 2,6 Mio. €) sowie die gleichzeitig für Mitarbeiter*innen in der Freistellungsphase in Anspruch genommenen und somit abgebauten Rückstellungen (rd. 1,5 Mio. €) sind Bestandteil des ausgewiesenen Rechnungsergebnisses. Der Anstieg dieser Beträge gegenüber dem Vorjahr (2,2 bzw. 1,2 Mio €) dokumentiert auch in finanzieller Hinsicht das in den vergangenen Jahren deutlich gestiegene Interesse der Mitarbeiter*innen an diesen Beschäftigungsformen.

Der gegenüber 2018 zu verzeichnende Anstieg der Personalaufwendungen um mehr als 12 Mio € ist teilweise auch durch einen Personalaufwuchs im Bereich des Stammpersonals bedingt. Trotz des Bestrebens, den Anstieg zu begrenzen, war eine Personalmehrung infolge neuer bzw. intensiver wahrgenommener Aufgaben oder infolge deutlicher Fallzahlensteigerungen letztlich unumgänglich; zudem entwickelten verschiedene im Jahr 2017 getroffene Entscheidungen erst mit dem Folgejahr ihre volle Haushaltswirksamkeit. Gegenüber dem Vergleichszeitpunkt des Vorjahres war im Bereich der Kernverwaltung zum 31.12.2019 beispielsweise ein Zuwachs um insgesamt rd. 40 Vollkräfte zu verzeichnen.

Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Personalstandes darf letztlich aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass zahlreiche Stellenerrichtungen mit einem vollständigen oder zumindest teilweisen Kostenersatz verknüpft sind. Neben Projektförderungen seitens des Landes, des Bundes, der EU oder sonstigen Einrichtungen ist in diesem Zusammenhang auch das Konnexitätsprinzip zu nennen, dem mehrere Stellenerrichtungen zuzuordnen sind.

Dass trotz der deutlichen Steigerung der Personalaufwendungen die zur Bewirtschaftung freigegebenen Budgetmittel nicht ausgeschöpft wurden, ist vorrangig der Tatsache zuzurechnen, dass die Vakanzquote (Anteil unbesetzter Stellen) insgesamt deutlich über dem im Rahmen der Haushaltskalkulation erwarteten Wert in Höhe von 3,5% lag.

Insgesamt wurde die Entwicklung der Personalaufwendungen im Analysezeitraum aber wesentlich vom Ergebnis der Tarifvertragsverhandlungen sowie den Besoldungsanpassungen im Beamtenbereich beeinflusst. So war im Tarifbereich die ab 01.03.2018 vereinbarte durchschnittliche Steigerung um 3,19% ganzjährig wirksam; hinzu kam eine weitere Erhöhung ab 01.04.2019 um durchschnittlich 3,09%. Für den Beamtenbereich wurde die gesetzlich beschlossene Besoldungserhöhung in einem Volumen von 3,2% wirksam.

Als einmaligen Sondereinfluss für das Jahresergebnis mit einem Volumen von rd. 0,7 Mio € sind die im Bereich der Feuerwehrbeamt*innen finanziell ausgeglichenen Überstunden aus Vorjahren zu sehen.

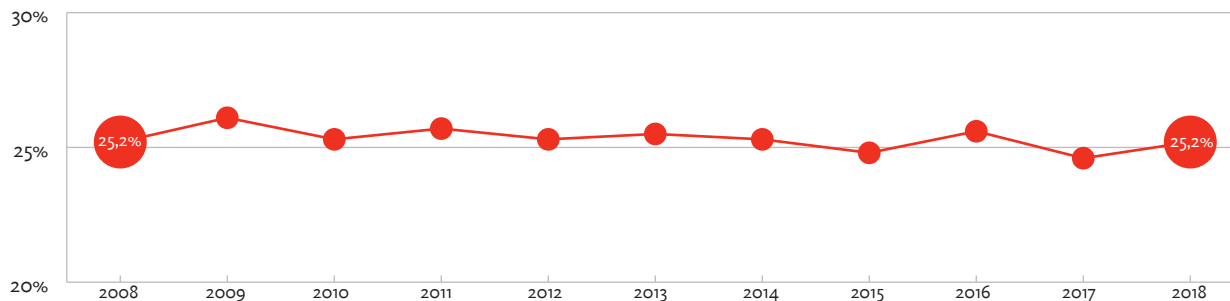
Die Prüfung der seitens der Beschäftigten vorgelegten Anträge im Zusammenhang mit der seit 01.01.2017 gültigen Neuen Entgeltordnung dauerte im Jahr 2019 noch an; entsprechend wurde auch das Rechnungsergebnis durch die personalwirtschaftliche Realisierung der Bewertungen beeinflusst.

Eine erhebliche Relevanz ergibt sich aus der Beantwortung der Frage, ob die steigenden Personalaufwendungen mit dem Leistungszuwachs bzw. auch der allgemeinen Haushaltsentwicklung 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.

Insbesondere auch infolge der pandemiebedingten Sondersituation lag bei Redaktionsschluss dieses Reports der entsprechende Vergleichswert 2019 leider noch nicht vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass hier keine wesentliche Veränderung gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen war.

Zur Vervollständigung des Gesamtbildes ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass die im Rahmen eigenständiger Wirtschaftspläne beschlossenen Personalaufwendungen der Eigenbetriebe im Jahr 2019 ein Volumen von insgesamt rd. 107 Mio. € erreichten.

Abb. 25: Entwicklung der Personalaufwandsquote 2008 - 2018



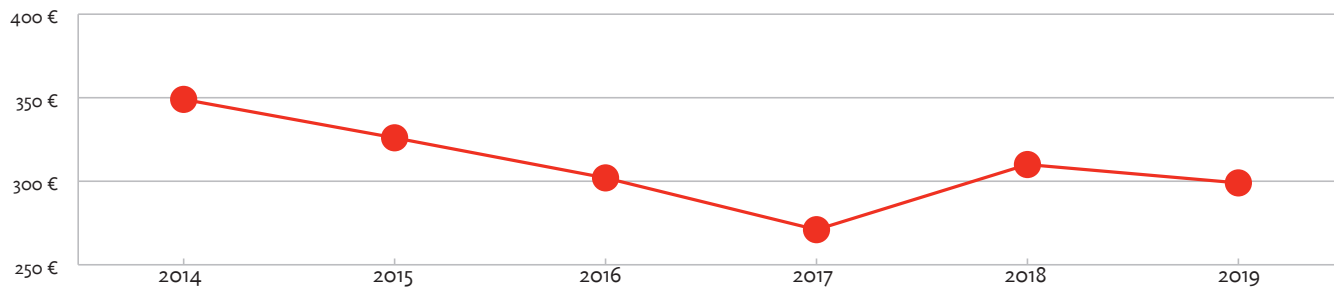
PERSONALENTWICKLUNG

Tab. 22: Teilnahmen an Personalentwicklungsmaßnahmen 2019

Qualifizierung	
Master	12
Aufstiegslehrgang	20
Verwaltungsfachwirt*in	11
Fortbildungsmaßnahmen und Trainings	
gesamt	1.608
Unterstützungsangebote und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	
gesamt	178
davon Management Brevier für Dienststellen- und Abteilungsleitungen (FK 1+2)	27
davon Management Brevier für Führungskräfte (FK 3-5)	55
davon gemeinsame Angebote der Management Breviers für alle Führungskräfte (FK 1-5)	96
Führungskompetenzbewertungen und Standortbestimmungen*	
Standortbestimmungen	13
Anteil der mit Führungskompetenzbewertung besetzten Abteilungsleitungsstellen	100%

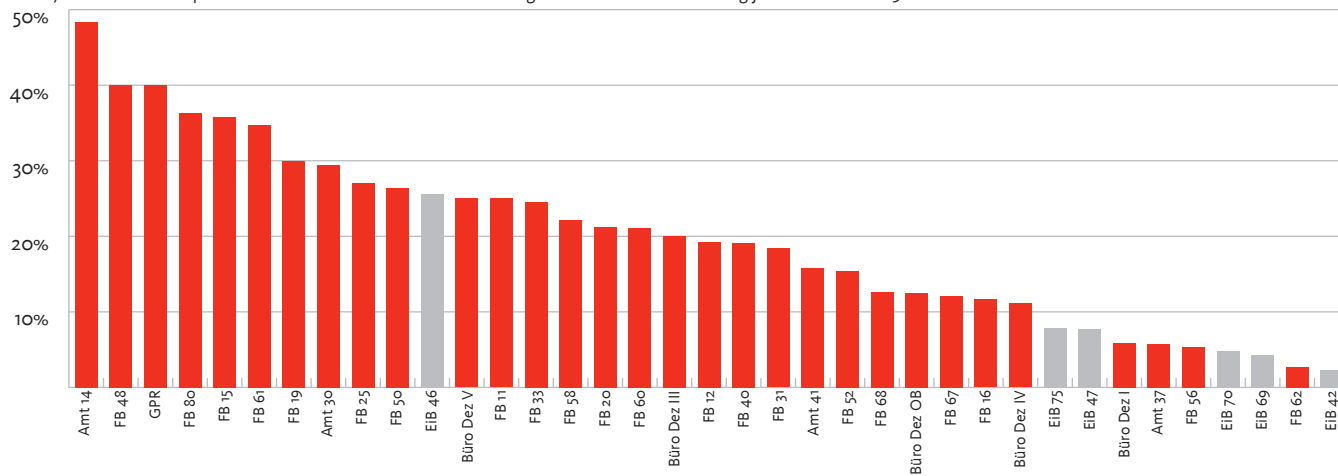
* Quelle: eigene Auswertung FB 11, Management Diagnostik

Abb. 26: Entwicklung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung pro Mitarbeitenden (Gesamtpersonal)



HINWEIS: Auswertung der jeweiligen tatsächlichen Aufwendungen der Kostenart „Aus-, Fortbildung, Umschulung“ aus SAP FI.

Abb. 27: Teilnehmendenquote an den zentral finanzierten Fortbildungen der Personalentwicklung je Dienststelle 2019



HINWEIS: Teilnahmen der Mitarbeiter*innen der Eigenbetriebe an den Fortbildungen der Personalentwicklung werden nicht zentral finanziert.

Abb. 28: Verteilung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung in der Kernverwaltung 2019

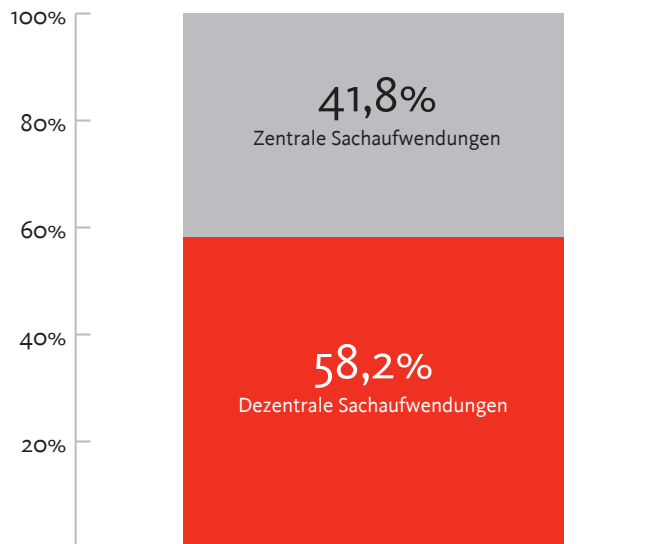
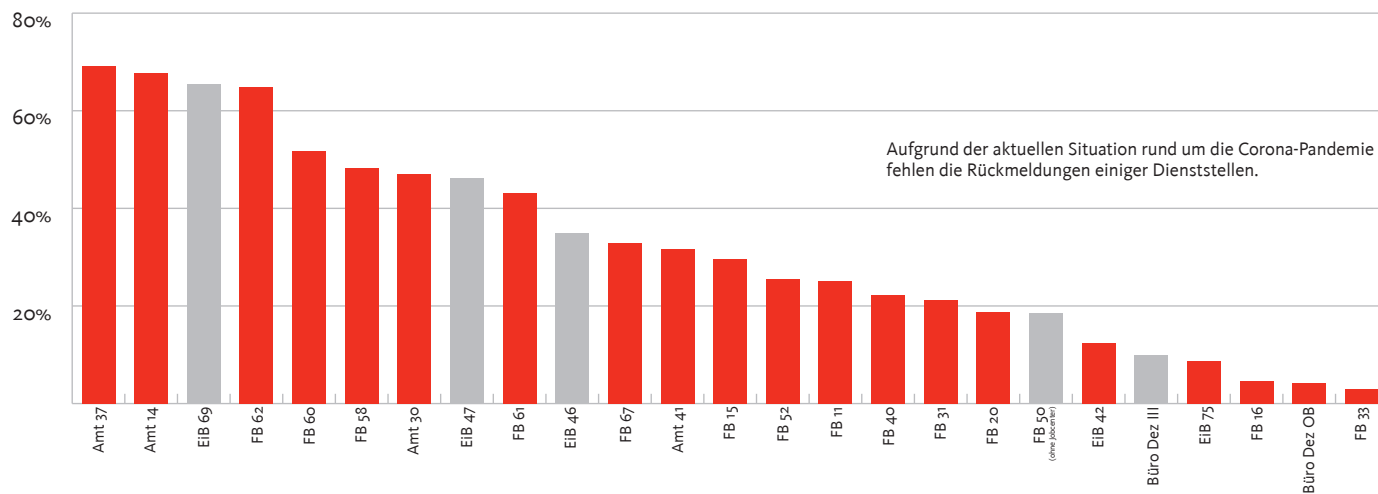


Abb. 29: Teilnehmendenquote an dezentralen Fortbildungen je Dienststelle 2019



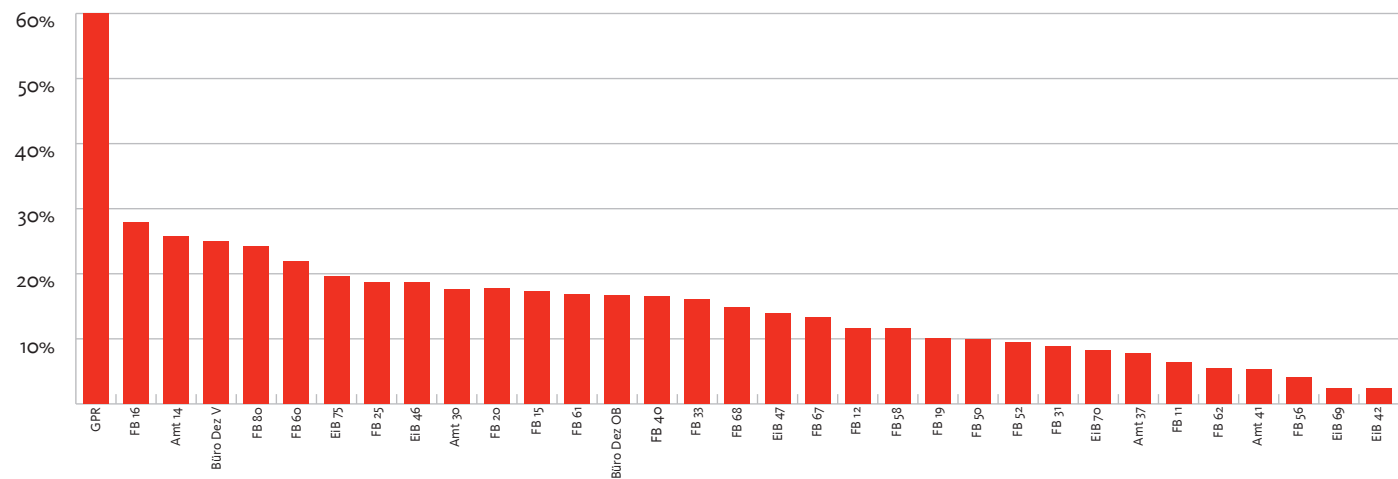
HINWEIS: Die Daten wurden von den jeweiligen Dienststellen gemeldet. Dienststellen, die keine Daten zurück gemeldet haben, konnten aus diesem Grund nicht mit aufgenommen werden. Eigenbetriebe finanzierten alle Fortbildungsteilnahmen aus eigenen Fortbildungsmitteln. In dieser Abbildung ist die Teilnehmendenquote an Fortbildungen aufgeführt, die nicht zentral angeboten werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Tab. 23: Fortbildungsangebote Gesundheit 2019*

Fortbildungsangebote Gesundheit 2019			
Teilnahmen	1.044		
Teilnehmende	751	Frauen	468
		Männer	283
Veranstaltungen insgesamt	64	stattgefunden	53
		abgesagt	11

Abb. 30: Teilnehmendenquote an den Fortbildungsangeboten Gesundheit je Dienststelle 2019*



Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im [zentralen Gesundheitsbericht 2019](#).

* Quelle: Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Bereich	Beamt*innen		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	Beamt*innen		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: Die vorstehende Gliederung entspricht der Beschlusslage bei Verabschiedung der jeweiligen Haushaltspläne. Die zum 31.12.2019 gültige Organisationsstruktur ist der Übersicht auf Seite 5 zu 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	Berücksichtigt werden lediglich Mitarbeiter*innen im aktiven Dienst, d.h. Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden nicht einbezogen.
FTE-Stammpersonal	Auf Vollkraftanteile (Vollzeitäquivalente) umgerechnetes 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 Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	Anzahl der Mitarbeitenden im Stammpersonal, deren Lebensalter bei mindestens 56 Jahren liegt
Frauenanteil	Anteil der weiblichen Mitarbeitenden 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 Versorgungsempfänger*innen

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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	305	6.466	301	6.492	299	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	303	6.444	298	6.454	298	6.512
FTE-Stammpersonal	271,09	5.690,53	269,67	5.713,14	267,68	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	17	356	18	348	21	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	22	324	22	322	28	314
Auszubildende	101	289	97	252	94	256
Teilzeitquote	36,1%	32,4%	34,6%	33,0%	36,1%	33,8%
Durchschnittsalter	47,7	46,3	48,3	46,6	48,2	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	94	1.627	97	1.730	102	1.812
Frauenanteil	66,2%	55,4%	65,4%	55,5%	67,6%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	28,6%	34,1%	26,7%	36,2%	27,3%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,3%	2,7%	3,0%	2,9%	1,7%	3,0%
	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	25.928.682 €	8,4%	26.166.238 €	8,1%	28.109.097 €	8,4%

HINWEIS: Auszubildende zum*/zur* Verwaltungsfachangestellten*, Student*innen der DHBW in der Fachrichtung Öffentliche Wirtschaft sowie Student*innen 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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	28	6.466	28	6.492	23	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	28	6.444	28	6.454	23	6.512
FTE Stammpersonal	27,74	5.690,53	27,91	5.713,14	22,74	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	21,4%	32,4%	17,9%	33,0%	26,1%	33,8%
Durchschnittsalter	50,8	46,3	51,0	46,6	52,1	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	8	1.627	8	1.730	10	1.812
Frauenanteil	60,7%	55,4%	64,3%	55,5%	60,9%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	11,1%	34,1%	11,1%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,4%	2,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	3.045.316 €	1,0%	2.962.657 €	0,9%	2.586.883 €	0,8%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die Mitarbeiter*innen des Beteiligungsmanagements, der Stabsstelle Arbeitssicherheit sowie der Koordinierungsstelle CHANGE² enthalten. Die bisher hier geführten Mitarbeiter*innen der Strategischen Steuerung wurden zum 01.01.2019 im Fachbereich Demokratie und Strategie integriert.

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH ORGANISATION UND PERSONAL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 11						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	88	6.466	128	6.492	129	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	87	6.444	126	6.454	128	6.512
FTE-Stammpersonal	74,82	5.690,53	108,41	5.713,14	109,35	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	356	7	348	9	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	9	324	14	322	17	314
Auszubildende	97	289	93	252	91	256
Teilzeitquote	43,2%	32,4%	47,7%	33,0%	45,0%	33,8%
Durchschnittsalter	46,0	46,3	46,0	46,6	46,1	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	28	1.627	35	1.730	41	1.812
Frauenanteil	78,4%	55,4%	74,2%	55,5%	77,5%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	34,1%	66,7%	36,2%	66,7%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,1%	2,7%	3,5%	2,9%	2,3%	3,0%
	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	9.579.218 €	3,1%	12.179.065 €	3,8%	13.156.648 €	3,9%

HINWEIS: Auszubildende zum*/zur* Verwaltungsfachangestellten*, Student*innen der DHBW in der Fachrichtung Öffentliche Wirtschaft sowie Student*innen 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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	31	6.466	30	6.492	31	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	31	6.444	30	6.454	31	6.512
FTE-Stammpersonal	27,90	5.690,53	27,48	5.713,14	28,65	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	356	0	348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322	0	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	32,3%	32,4%	26,7%	33,0%	32,3%	33,8%
Durchschnittsalter	54,6	46,3	55,3	46,6	53,3	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	16	1.627	17	1.730	18	1.812
Frauenanteil	41,9%	55,4%	40,0%	55,5%	45,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.768.644 €	0,9%	2.735.550 €	0,8%	2.827.034 €	0,8%

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH DEMOKRATIE UND STRATEGIE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 15						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	50	6.466	50	6.492	70	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	50	6.444	50	6.454	70	6.512
FTE-Stammpersonal	47,82	5.690,53	48,62	5.713,14	65,29	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	8	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324		322	6	314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	26,0%	32,4%	20,0%	33,0%	31,4%	33,8%
Durchschnittsalter	47,3	46,3	46,7	46,6	48,7	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	16	1.627	16	1.730	21	1.812
Frauenanteil	54,0%	55,4%	52,0%	55,5%	58,6%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	25,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	3.351.274 €	1,1%	3.708.325 €	1,2%	5.810.738 €	1,7%

HINWEIS: Der bisherige Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen, die Strategische Steuerung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Abteilung Beauftragter für Integration und Migration des ehemaligen Fachbereichs Vielfalt, Internationales und Protokoll wurden zum 01.01.2019 zum Fachbereich Demokratie und Strategie zusammengelegt.

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH INTERNATIONALES, EUROPA UND PROTOKOLL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 19						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	27	6.466	25	6.492	16	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	26	6.444	24	6.454	16	6.512
FTE-Stammpersonal	21,19	5.690,53	21,43	5.713,14	15,34	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	51,9%	32,4%	36,0%	33,0%	18,8%	33,8%
Durchschnittsalter	45,9	46,3	45,6	46,6	43,9	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	6	1.627	5	1.730		1.812
Frauenanteil	70,4%	55,4%	72,0%	55,5%	75,0%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	7,7%	2,9%	6,8%	3,0%
	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.637.351 €	0,5%	1.664.515 €	0,5%	1.181.194 €	0,4%

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

DEZERNAT OB

30 - RECHTSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 30						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	16	6.466	16	6.492	18	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	16	6.444	16	6.454	18	6.512
FTE-Stammpersonal	14,67	5.690,53	14,46	5.713,14	16,26	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	356	0	348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	18,8%	32,4%	25,0%	33,0%	27,8%	33,8%
Durchschnittsalter	48,1	46,3	49,2	46,6	48,9	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	5	1.627	5	1.730		1.812
Frauenanteil	56,3%	55,4%	56,3%	55,5%	66,7%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	34,1%	33,3%	36,2%	33,3%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	6,3%	2,9%	6,0%	3,0%
	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.325.639 €	0,4%	1.394.985 €	0,4%	1.491.605 €	0,4%

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 48						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.466	8	6.492	8	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.444	8	6.454	8	6.512
FTE-Stammpersonal	5,58	5.690,53	6,50	5.713,14	6,33	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	356	0	348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322	0	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	50,0%	32,4%	37,5%	33,0%	37,5%	33,8%
Durchschnittsalter	48,1	46,3	54,4	46,6	50,5	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil	87,5%	55,4%	75,0%	55,5%	75,0%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	12,9%	2,9%	0,0%	3,0%
	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	262.913 €	0,1%	292.973 €	0,1%	411.292 €	0,1%

HINWEIS: Die Mitarbeiter*innen der Tourist-Information sind bei der Stadt Mannheim beschäftigt und werden entsprechend des Stellenplans hier aufgeführt. Außerdem wurde im Jahr 2018 zur Entwicklung und Durchführung von kulturellen Eventformaten eine „Unit Veranstaltungsmanagement“ eingerichtet.

DEZERNAT OB

91 - GESAMTPERSONALRAT

HUMAN RESOURCES SUMMARY GPR						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	3 (7)	6.466	2 (6)	6.492	3 (8)	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	3 (7)	6.444	2 (6)	6.454	3 (8)	6.512
FTE-Stammpersonal	2,72 (6,39)	5.690,53	1,72 (5,10)	5.713,14	2,72 (6,72)	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	siehe u.g. Hinweis	32,4%	siehe u.g. Hinweis	33,0%	siehe u.g. Hinweis	33,8%
Durchschnittsalter		46,3		46,6		46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil		55,4%		55,5%		55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		34,1%		36,2%		34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	473.106 €	0,2%	432.306 €	0,1%	445.473 €	0,1%

HINWEIS: Während die Mitarbeiter*innen des GPR sowie der GSV auch stellenplantechnisch direkt bei diesen Einrichtungen geführt werden, bleiben die freigestellten Interessenvertreter*innen während der Amtszeit ihren ursprünglichen Dienststellen zugeordnet und sind somit auch personalstatistisch entsprechend auszuweisen (Ausnahme Personalaufwand). Die oben originär genannten Werte beziehen sich auf das „Verwaltungspersonal“, die Klammerzusätze ergeben ein Bild der fiktiven Gesamtbetrachtung. In diesem Zusammenhang wird aus datenschutzrechtlichen Gründen aber auf eine weitergehende Darstellung der Kennzahlen verzichtet.

DEZERNAT OB

92 - GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY GSV						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	0 (2)	6.466	1 (3)	6.492	1 (3)	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	0 (2)	6.444	1 (3)	6.454	1 (3)	6.512
FTE-Stammpersonal	0,00 (1,85)	5.690,53	1,00 (2,85)	5.713,14	1,00 (2,85)	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	siehe u.g. Hinweis	32,4%	siehe u.g. Hinweis	33,0%	siehe u.g. Hinweis	33,8%
Durchschnittsalter		46,3		46,6		46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil		55,4%		55,5%		55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		34,1%		36,2%		34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannhei
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	175.153 €	0,1%	186.938 €	0,1%	198.231 €	0,1%

HINWEIS: Während die Mitarbeiter*innen des GPR sowie der GSV auch stellenplantechnisch direkt bei diesen Einrichtungen geführt werden, bleiben die freigestellten Interessenvertreter*innen während der Amtszeit ihren ursprünglichen Dienststellen zugeordnet und sind somit auch personalstatistisch entsprechend auszuweisen (Ausnahme Personalaufwand). Die oben originär genannten Werte beziehen sich auf das „Verwaltungspersonal“, die Klammerzusätze ergeben ein Bild der fiktiven Gesamtbetrachtung. In diesem Zusammenhang wird aus datenschutzrechtlichen Gründen aber auf eine weitergehende Darstellung der Kennzahlen verzichtet.

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.

HINWEIS: Die bisherigen Dienststellen Stadtkämmerei, Steueramt und Teile der Stabstelle Beteiligungscontrolling wurden zum 01.11.2019 zum Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling zusammengelegt.

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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	808	6.466	830	6.492	837	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	807	6.444	826	6.454	828	6.512
FTE-Stammpersonal	751,06	5.690,53	771,58	5.713,14	772,17	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	16	356	18	348	22	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	25	324	23	322	23	314
Auszubildende	8	289	10	252	10	256
Teilzeitquote	19,6%	32,4%	20,0%	33,0%	20,7%	33,8%
Durchschnittsalter	44,7	46,3	45,3	46,6	45,6	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	155	1.627	179	1.730	197	1.812
Frauenanteil	37,9%	55,4%	39,4%	55,5%	39,9%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	34,1%	22,2%	36,2%	20,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,4%	2,7%	1,9%	2,9%	2,0%	3,0%
	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	54.554.229 €	17,6%	57.309.324 €	17,8%	61.491.369 €	18,4%

DEZERNAT I

BÜRO DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT I						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	16	6.466	16	6.492	13	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	16	6.444	16	6.454	12	6.512
FTE-Stammpersonal	14,19	5.690,53	14,07	5.713,14	10,57	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	31,3%	32,4%	31,3%	33,0%	38,5%	33,8%
Durchschnittsalter	46,8	46,3	47,0	46,6	48,9	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627	5	1.730	5	1.812
Frauenanteil	37,5%	55,4%	37,5%	55,5%	38,5%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,3%	2,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	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)	1.652.668 €	0,5%	1.674.567 €	0,5%	1.809.905 €	0,5%

HINWEIS: Die bisher hier geführten Mitarbeiter*innen des Beteiligungscontrolling wurden zum 01.11.2019 teilweise im Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling eingegliedert.

DEZERNAT I

12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 12						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	68	6.466	69	6.492	67	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	68	6.444	69	6.454	66	6.512
FTE-Stammpersonal	63,18	5.690,53	64,80	5.713,14	62,50	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322	0	314
Auszubildende	8	289	10	252	10	256
Teilzeitquote	22,1%	32,4%	21,7%	33,0%	22,4%	33,8%
Durchschnittsalter	49,9	46,3	50,7	46,6	50,7	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	22	1.627	25	1.730	29	1.812
Frauenanteil	27,9%	55,4%	30,4%	55,5%	32,8%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	20,0%	36,2%	20,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	1,5%	2,9%	4,5%	3,0%
	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.771.522 €	1,5%	5.125.187 €	1,6%	5.329.029 €	1,6%

DEZERNAT I

20 - FACHBEREICH FINANZEN, STEUERN, BETEILIGUNGSCONTROLLING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 20						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	FB 20	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	120	6.466	144	6.492	183	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	119	6.444	143	6.454	179	6.512
FTE-Stammpersonal	105,01	5.690,53	127,20	5.713,14	157,99	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	6	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	9	324	11	322	13	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	30,8%	32,4%	32,6%	33,0%	35,5%	33,8%
Durchschnittsalter	45,8	46,3	47,0	46,6	46,3	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	25	1.627	41	1.730	53	1.812
Frauenanteil	69,2%	55,4%	67,4%	55,5%	69,4%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	34,1%	50,0%	36,2%	25,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	FB 20	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,1%	2,7%	2,4%	2,9%	1,3%	3,0%
	Amt 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	7.722.951 €	2,5%	8.111.970 €	2,5%	11.823.737 €	3,5%

HINWEIS: Die bisherigen Dienststellen Stadtkämmerei, Steueramt und Teile der Stabstelle Beteiligungscontrolling wurden zum 01.11.2019 zum Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling zusammengelegt.

DEZERNAT I

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 31						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	264	6.466	257	6.492	264	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	264	6.444	254	6.454	261	6.512
FTE-Stammpersonal	233,87	5.690,53	227,31	5.713,14	234,18	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	356	6	348	10	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	11	324	10	322	8	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	32,2%	32,4%	31,1%	33,0%	29,9%	33,8%
Durchschnittsalter	46,9	46,3	47,6	46,6	48,2	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	69	1.627	74	1.730	79	1.812
Frauenanteil	61,4%	55,4%	61,5%	55,5%	60,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	34,1%	42,9%	36,2%	42,9%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,7%	3,4%	2,9%	3,4%	3,0%
	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	14.426.531 €	4,7%	15.018.666 €	4,7%	15.754.923 €	4,7%

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 37						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	310	6.466	308	6.492	310	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	310	6.444	308	6.454	310	6.512
FTE-Stammpersonal	308,23	5.690,53	306,13	5.713,14	306,93	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324	0	322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	1,6%	32,4%	1,9%	33,0%	2,9%	33,8%
Durchschnittsalter	40,9	46,3	41,3	46,6	41,8	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	29	1.627	25	1.730	31	1.812
Frauenanteil	5,8%	55,4%	6,8%	55,5%	6,8%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,7%	2,9%	1,0%	3,0%
	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	23.887.833 €	7,7%	25.111.387 €	7,8%	26.773.777 €	8,0%

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.

DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT II						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.008	6.466	1.000	6.492	1.002	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.004	6.444	998	6.454	997	6.512
FTE-Stammpersonal	873,01	5.690,53	871,07	5.713,14	871,25	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	80	356	87	348	72	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	61	324	77	322	76	314
Auszubildende	29	289	23	252	28	256
Teilzeitquote	31,7%	32,4%	31,8%	33,0%	32,6%	33,8%
Durchschnittsalter	47,4	46,3	47,9	46,6	48,3	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	292	1.627	303	1.730	321	1.812
Frauenanteil	56,8%	55,4%	57,2%	55,5%	57,8%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	35,0%	34,1%	37,0%	36,2%	35,6%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,9%	2,7%	3,2%	2,9%	2,4%	3,0%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	39.449.015 €	12,7%	40.382.737 €	12,5%	42.055.766 €	12,6%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	48.348.146 €	47,8%	49.299.332 €	47,2%	50.077.000 €	46,8%

DEZERNAT II

BÜRO DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT II						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.466	8	6.492	8	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.444	8	6.454	8	6.512
FTE-Stammpersonal	7,77	5.690,53	7,90	5.713,14	7,68	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	12,5%	32,4%	12,5%	33,0%	12,5%	33,8%
Durchschnittsalter	45,5	46,3	47,1	46,6	47,5	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil	50,0%	55,4%	37,5%	55,5%	37,5%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,0%	2,9%	12,1%	3,0%
	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)	1.244.736 €	0,4%	1.252.843 €	0,4%	1.229.847 €	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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	30	6.466	36	6.492	39	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	30	6.444	36	6.454	39	6.512
FTE-Stammpersonal	26,74	5.690,53	32,84	5.713,14	35,84	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324		322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	23,3%	32,4%	19,4%	33,0%	20,5%	33,8%
Durchschnittsalter	50,2	46,3	49,6	46,6	48,6	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	7	1.627	10	1.730	10	1.812
Frauenanteil	50,0%	55,4%	47,2%	55,5%	46,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	34,1%	20,0%	36,2%	20,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	3,0%	2,9%	2,5%	3,0%
	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.924.214 €	0,6%	2.109.384 €	0,7%	2.564.901 €	0,8%

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 41						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	12	6.466	14	6.492	14	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	12	6.444	14	6.454	14	6.512
FTE-Stammpersonal	11,27	5.690,53	12,27	5.713,14	11,48	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324	0	322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	16,7%	32,4%	28,6%	33,0%	50,0%	33,8%
Durchschnittsalter	50,3	46,3	47,5	46,6	47,0	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil	50,0%	55,4%	64,3%	55,5%	71,4%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%	100,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	8,5%	2,7%	0,0%	2,9%	6,5%	3,0%
	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	889.121 €	0,3%	988.577 €	0,3%	1.135.911 €	0,3%

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 50						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	549	6.466	528	6.492	534	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	547	6.444	528	6.454	533	6.512
FTE-Stammpersonal	493,26	5.690,53	474,33	5.713,14	476,91	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	27	356	29	348	10	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	36	324	51	322	41	314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	31,7%	32,4%	32,4%	33,0%	33,3%	33,8%
Durchschnittsalter	45,6	46,3	46,0	46,6	46,3	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	148	1.627	142	1.730	160	1.812
Frauenanteil	70,3%	55,4%	71,2%	55,5%	72,5%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	34,1%	36,4%	36,2%	40,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,9%	2,7%	3,6%	2,9%	3,0%	3,0%
	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	33.143.724 €	10,7%	33.812.855 €	10,5%	34.658.007 €	10,3%

HINWEIS: Inklusive der bei der Stadt Mannheim beschäftigten Mitarbeiter*innen beim Jobcenter.

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH FÜR WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 80						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	26	6.466	26	6.492	24	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	26	6.444	26	6.454	24	6.512
FTE-Stammpersonal	22,43	5.690,53	22,68	5.713,14	21,05	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	8	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	38,5%	32,4%	38,5%	33,0%	41,7%	33,8%
Durchschnittsalter	48,1	46,3	49,0	46,6	51,0	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	8	1.627	9	1.730	8	1.812
Frauenanteil	57,7%	55,4%	53,8%	55,5%	54,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%	100,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,9%	2,7%	12,1%	2,9%	0,0%	3,0%
	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.247.221 €	0,7%	2.219.077 €	0,7%	2.467.101 €	0,7%

HINWEIS: Der Fachbereich ist in einer Matrixorganisation strukturiert.

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	295	6.466	290	6.492	287	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	293	6.444	288	6.454	283	6.512
FTE-Stammpersonal	230,27	5.690,53	230,52	5.713,14	228,13	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	30	356	38	348	43	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	17	324	19	322	28	314
Auszubildende	15	289	14	252	14	256
Teilzeitquote	37,3%	32,4%	36,9%	33,0%	37,6%	33,8%
Durchschnittsalter	49,4	46,3	50,4	46,6	50,9	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	93	1.627	101	1.730	103	1.812
Frauenanteil	33,6%	55,4%	33,1%	55,5%	32,1%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	27,3%	34,1%	25,0%	36,2%	25,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,4%	2,7%	2,0%	2,9%	1,4%	3,0%
	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	41.655.272 €	41,2%	42.365.912 €	40,6%	42.517.000 €	39,7%

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. Bei dem ausgewiesenen Betrag im Jahr 2019 handelt es sich um den vorläufigen Jahresabschluss 2018/2019.

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB KUNSTHALLE						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	29	6.466	38	6.492	37	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	29	6.444	38	6.454	37	6.512
FTE-Stammpersonal	27,60	5.690,53	35,37	5.713,14	35,37	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	9	356	6	348	7	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	10,3%	32,4%	15,8%	33,0%	10,8%	33,8%
Durchschnittsalter	49,9	46,3	48,0	46,6	48,1	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	9	1.627	11	1.730	10	1.812
Frauenanteil	55,2%	55,4%	60,5%	55,5%	59,5%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	75,0%	34,1%	80,0%	36,2%	60,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,7%	2,7%	2,9%	2,9%	0,0%	3,0%
	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.321.874 €	2,3%	2.702.420 €	2,6%	2.952.000 €	2,8%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	59	6.466	60	6.492	59	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	59	6.444	60	6.454	59	6.512
FTE-Stammpersonal	53,68	5.690,53	55,16	5.713,14	54,79	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende		289		252	6	256
Teilzeitquote	22,0%	32,4%	20,0%	33,0%	18,6%	33,8%
Durchschnittsalter	50,9	46,3	51,6	46,6	52,2	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	21	1.627	24	1.730	23	1.812
Frauenanteil	54,2%	55,4%	56,7%	55,5%	57,6%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	34,1%	33,3%	36,2%	33,3%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,9%	2,7%	3,4%	2,9%	1,7%	3,0%
	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.371.000 €	4,3%	4.231.000 €	4,1%	4.608.000 €	4,3%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2.292	6.466	2.319	6.492	2.360	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2.285	6.444	2.308	6.454	2.341	6.512
FTE-Stammpersonal	1.852,11	5.690,53	1.879,01	5.713,14	1.906,56	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	99	356	83	348	75	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	164	324	150	322	142	314
Auszubildende	85	289	60	252	57	256
Teilzeitquote	51,8%	32,4%	52,4%	33,0%	53,5%	33,8%
Durchschnittsalter	44,7	46,3	44,9	46,6	44,8	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	532	1.627	556	1.730	575	1.812
Frauenanteil	80,8%	55,4%	80,9%	55,5%	80,7%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	64,0%	34,1%	68,0%	36,2%	61,5%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,9%	2,7%	3,7%	2,9%	4,5%	3,0%
	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	113.342.847 €	36,6%	119.349.814 €	37,0%	123.377.244 €	36,8%

DEZERNAT III

BÜRO DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT III						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	10	6.466	11	6.492	10	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	10	6.444	11	6.454	10	6.512
FTE-Stammpersonal	9,77	5.690,53	10,77	5.713,14	9,77	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	356	0	348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324	0	322	0	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	10,0%	32,4%	9,1%	33,0%	10,0%	33,8%
Durchschnittsalter	53,0	46,3	53,7	46,6	47,9	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627	5	1.730		1.812
Frauenanteil	70,0%	55,4%	63,6%	55,5%	50,0%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%	50,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	0,0%	2,9%	10,5%	3,0%
	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)	1.227.669 €	0,4%	1.609.362 €	0,5%	1.472.505 €	0,4%

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 40						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	774	6.466	790	6.492	801	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	770	6.444	781	6.454	792	6.512
FTE-Stammpersonal	553,16	5.690,53	564,45	5.713,14	578,46	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	48	356	37	348	30	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	39	324	30	322	26	314
Auszubildende	5	289		252	8	256
Teilzeitquote	70,8%	32,4%	72,3%	33,0%	73,0%	33,8%
Durchschnittsalter	49,0	46,3	48,8	46,6	48,6	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	246	1.627	259	1.730	270	1.812
Frauenanteil	72,2%	55,4%	72,3%	55,5%	72,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	28,6%	34,1%	28,6%	36,2%	28,6%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,1%	2,7%	3,6%	2,9%	3,3%	3,0%
	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	34.467.562 €	11,1%	35.579.793 €	11,0%	36.563.105 €	10,9%

HINWEIS: Die beim FB 40 eingesetzten Erzieher*innen in praxisintegrierter Ausbildung (PIA) werden aufgrund der stellenplantechnischen Zuordnung beim FB 56 aufgeführt.

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 56						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.029	6.466	1.041	6.492	1.047	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.026	6.444	1.039	6.454	1.041	6.512
FTE-Stammpersonal	883,61	5.690,53	899,48	5.713,14	904,88	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	18	356	15	348	19	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	95	324	86	322	85	314
Auszubildende	66	289	44	252	37	256
Teilzeitquote	40,7%	32,4%	40,3%	33,0%	41,2%	33,8%
Durchschnittsalter	40,4	46,3	40,7	46,6	41,1	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	141	1.627	144	1.730	156	1.812
Frauenanteil	92,4%	55,4%	92,9%	55,5%	92,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%	87,5%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	5,6%	2,7%	4,6%	2,9%	6,0%	3,0%
	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	49.176.361 €	15,9%	51.764.534 €	16,1%	53.906.951 €	16,1%

HINWEIS: Bei den Auszubildenden sind auch die bei FB 40 und FB 56 eingesetzten Erzieher*innen in praxisintegrierter Ausbildung (PIA) mit aufgeführt.

DEZERNAT III

58 - FACHBEREICH JUGENDAMT UND GESUNDHEITSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 58						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 51 + FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51 + FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 58	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	479	6.466	477	6.492	502	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	479	6.444	477	6.454	498	6.512
FTE-Stammpersonal	405,57	5.690,53	404,31	5.713,14	413,45	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	33	356	31	348	26	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	29	324	34	322	31	314
Auszubildende	14	289	12	252	12	256
Teilzeitquote	siehe Hinweis	32,4%	siehe Hinweis	33,0%	49,0%	33,8%
Durchschnittsalter		46,3		46,6	46,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730	146	1.812
Frauenanteil		55,4%		55,5%	71,1%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		34,1%		36,2%	66,7%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 51 + FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51 + FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 58	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	s. Hinweis	2,7%	s. Hinweis	2,9%	2,4%	3,0%
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	FB 51 + FB 53	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 51 + FB 53	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 58	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
	siehe Hinweis				31.434.683 €	9,4%

HINWEIS: Die Fachbereiche Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt (FB 51) und Gesundheit (FB 53) wurden zum 01.01.2019 zum Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt zusammengelegt. In den o.g. Zahlen zum 31.12.2017 und 31.12.2018 ist der Personalstand vom FB 51 und FB 53 addiert. Auf eine weitergehende Darstellung diverser Kennzahlen wurde hier allerdings verzichtet.

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.

HINWEIS: Die Fachbereiche Stadtplanung und Geoinformation und Vermessung wurden zum 01.01.2020 zum Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung zusammengelegt.

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.

HINWEIS: Die bisherigen Fachbereiche Bauverwaltung sowie Baurecht und Denkmalschutz wurden zum 01.01.2018 zum neuen Fachbereich Baurecht, Bauverwaltung und Denkmalschutz zusammengelegt. Der bisherige Fachbereich Tiefbau, der Eigenbetrieb Abfallwirtschaft, Teile des Fachbereichs Grünflächen und Umwelt sowie Verwaltungs- und Serviceaufgaben aus verschiedenen Querschnittsbereichen wurden zum 01.01.2020 zum Eigenbetrieb Stadtraumservice zusammengelegt. Der verbleibende Teil des Fachbereichs Grünflächen und Umwelt wurde mit entsprechend angepasstem Aufgabenzuschnitt in Fachbereich Klima, Natur, Umwelt umbenannt.

DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT IV						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	747	6.466	733	6.492	749	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	744	6.444	723	6.454	740	6.512
FTE-Stammpersonal	702,14	5.690,53	681,39	5.713,14	695,03	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	40	356	47	348	46	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	20	324	17	322	21	314
Auszubildende	30	289	27	252	30	256
Teilzeitquote	18,2%	32,4%	20,3%	33,0%	21,1%	33,8%
Durchschnittsalter	48,8	46,3	48,9	46,6	48,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	238	1.627	248	1.730	252	1.812
Frauenanteil	36,9%	55,4%	36,6%	55,5%	37,1%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	27,6%	34,1%	33,3%	36,2%	29,6%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,3%	2,7%	2,7%	2,9%	2,6%	3,0%
	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	49.281.964 €	15,9%	50.495.301 €	15,7%	51.176.149 €	15,3%

DEZERNAT IV

BÜRO DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT IV						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	9	6.466	9	6.492	9	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	9	6.444	9	6.454	9	6.512
FTE-Stammpersonal	8,08	5.690,53	8,31	5.713,14	8,33	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	356	0	348	0	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322	0	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	44,4%	32,4%	33,3%	33,0%	33,3%	33,8%
Durchschnittsalter	50,0	46,3	48,8	46,6	49,8	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil	55,6%	55,4%	44,4%	55,5%	44,4%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	11,1%	2,9%	0,0%	3,0%
	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)	802.360 €	0,3%	849.623 €	0,3%	848.600 €	0,3%

DEZERNAT IV

25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 25						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	191	6.466	190	6.492	202	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	190	6.444	189	6.454	200	6.512
FTE-Stammpersonal	180,86	5.690,53	178,04	5.713,14	186,35	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	7	356	5	348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322	5	314
Auszubildende	0	289	0	252		256
Teilzeitquote	19,9%	32,4%	24,7%	33,0%	25,7%	33,8%
Durchschnittsalter	50,0	46,3	50,0	46,6	49,1	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	66	1.627	69	1.730	72	1.812
Frauenanteil	36,6%	55,4%	36,3%	55,5%	38,1%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	34,1%	60,0%	36,2%	60,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,7%	2,6%	2,9%	3,0%	3,0%
	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	12.430.890 €	4,0%	12.599.460 €	3,9%	13.069.786 €	3,9%

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 52						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	115	6.466	109	6.492	114	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	115	6.444	109	6.454	114	6.512
FTE-Stammpersonal	106,30	5.690,53	99,47	5.713,14	104,84	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	18	356	21	348	23	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324	5	322		314
Auszubildende	11	289	11	252	11	256
Teilzeitquote	20,0%	32,4%	22,0%	33,0%	21,1%	33,8%
Durchschnittsalter	49,0	46,3	49,6	46,6	49,7	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	32	1.627	35	1.730	43	1.812
Frauenanteil	46,1%	55,4%	45,0%	55,5%	47,4%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,7%	2,7%	4,5%	2,9%	2,7%	3,0%
	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	6.253,610 €	2,0%	6.531.793 €	2,0%	6.727,652 €	2,0%

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 60						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	85	6.466	115	6.492	109	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	85	6.444	113	6.454	107	6.512
FTE-Stammpersonal	80,90	5.690,53	105,43	5.713,14	100,50	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322	6	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	16,5%	32,4%	24,3%	33,0%	23,9%	33,8%
Durchschnittsalter	46,1	46,3	47,6	46,6	47,3	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	19	1.627	34	1.730	31	1.812
Frauenanteil	54,1%	55,4%	60,9%	55,5%	59,6%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	34,1%	60,0%	36,2%	40,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,7%	2,7%	3,3%	2,9%	1,8%	3,0%
	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	5.772.637 €	1,9%	8.673.159 €	2,7%	8.525.640 €	2,5%

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

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH STADTPLANUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 61						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	84	6.466	81	6.492	81	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	83	6.444	78	6.454	79	6.512
FTE-Stammpersonal	77,81	5.690,53	73,43	5.713,14	73,23	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	356	8	348	7	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	8	324	6	322	5	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	21,4%	32,4%	25,9%	33,0%	27,2%	33,8%
Durchschnittsalter	47,7	46,3	47,0	46,6	45,8	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	27	1.627	25	1.730	21	1.812
Frauenanteil	42,9%	55,4%	44,4%	55,5%	43,2%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	34,1%	20,0%	36,2%	20,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,2%	2,7%	2,4%	2,9%	0,0%	3,0%
	FB 61	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 61	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 61	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	6.734.972 €	2,2%	6.625.938 €	2,1%	6.512.022 €	1,9%

HINWEIS: Die Fachbereiche Stadtplanung und Geoinformation und Vermessung wurden zum 01.01.2020 zum Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung zusammengelegt.

DEZERNAT IV

62 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 62						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	64	6.466	67	6.492	65	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	63	6.444	66	6.454	64	6.512
FTE-Stammpersonal	59,66	5.690,53	62,63	5.713,14	60,15	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348	5	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322		314
Auszubildende	5	289		252		256
Teilzeitquote	15,6%	32,4%	14,9%	33,0%	20,0%	33,8%
Durchschnittsalter	50,8	46,3	51,0	46,6	51,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	22	1.627	28	1.730	30	1.812
Frauenanteil	21,9%	55,4%	20,9%	55,5%	23,1%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	34,1%	33,3%	36,2%	33,3%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,1%	2,7%	3,0%	2,9%	0,0%	3,0%
	FB 62	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 62	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 62	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.690.642 €	1,5%	5.066.299 €	1,6%	5.132.962 €	1,5%

HINWEIS: Die Fachbereiche Stadtplanung und Geoinformation und Vermessung wurden zum 01.01.2020 zum Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung zusammengelegt.

DEZERNAT IV

68 - FACHBEREICH TIEFBAU

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 68						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	160	6.466	162	6.492	169	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	160	6.444	159	6.454	167	6.512
FTE-Stammpersonal	154,35	5.690,53	154,09	5.713,14	161,63	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356	5	348	7	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324	0	322		314
Auszubildende	14	289	13	252	14	256
Teilzeitquote	9,4%	32,4%	9,9%	33,0%	10,7%	33,8%
Durchschnittsalter	47,8	46,3	47,9	46,6	47,3	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	52	1.627	54	1.730	52	1.812
Frauenanteil	16,9%	55,4%	16,0%	55,5%	16,6%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	34,1%	25,0%	36,2%	25,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,7%	0,6%	2,9%	4,9%	3,0%
	FB 68	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 68	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 68	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	9.758.069 €	3,1%	10.149.029 €	3,1%	10.359.487 €	3,1%

HINWEIS: Der bisherige Fachbereich Tiefbau wurde mit dem bisherigen Eigenbetrieb Abfallwirtschaft, Teilen des bisherigen Fachbereichs Grünflächen und Umwelt sowie Verwaltungs- und Serviceaufgaben aus verschiedenen Querschnittsbereichen zum 01.01.2020 zum neuen Eigenbetrieb Stadtraumservice zusammengelegt.

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.

DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT V						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.306	6.466	1.309	6.492	1.315	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.301	6.444	1.301	6.454	1.308	6.512
FTE-Stammpersonal	1.241,10	5.690,53	1.240,43	5.713,14	1.246,93	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	104	356	95	348	91	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	32	324	33	322	24	314
Auszubildende	36	289	35	252	37	256
Teilzeitquote	13,9%	32,4%	14,7%	33,0%	14,5%	33,8%
Durchschnittsalter	47,3	46,3	47,7	46,6	47,7	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	316	1.627	347	1.730	365	1.812
Frauenanteil	28,3%	55,4%	27,8%	55,5%	27,8%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	30,4%	34,1%	31,8%	36,2%	30,4%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,7%	1,8%	2,9%	1,8%	3,0%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	27.444.427 €	8,9%	28.567.538 €	8,9%	28.696.076 €	8,6%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	52.695.533 €	52,2%	55.071.460 €	52,8%	56.885.700 €	53,2%

DEZERNAT V

BÜRO DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT V						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.466	6	6.492	6	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.444	6	6.454	6	6.512
FTE-Stammpersonal	7,01	5.690,53	5,01	5.713,14	5,51	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322		314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	25,0%	32,4%	33,3%	33,0%	16,7%	33,8%
Durchschnittsalter	46,2	46,3	49,5	46,6	48,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.627		1.730		1.812
Frauenanteil	75,0%	55,4%	66,7%	55,5%	83,3%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	34,1%	100,0%	36,2%	100,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,7%	30,8%	2,9%	0,0%	3,0%
	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)	1.109.732 €	0,4%	1.110.873 €	0,3%	1.116.047 €	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	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	238	6.466	233	6.492	232	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	236	6.444	230	6.454	232	6.512
FTE-Stammpersonal	207,36	5.690,53	201,65	5.713,14	202,36	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	356	8	348	5	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	14	324	19	322	12	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	35,7%	32,4%	36,5%	33,0%	36,6%	33,8%
Durchschnittsalter	45,5	46,3	46,0	46,6	45,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	47	1.627	53	1.730	55	1.812
Frauenanteil	79,8%	55,4%	79,8%	55,5%	79,7%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	80,0%	34,1%	80,0%	36,2%	75,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,7%	2,7%	1,3%	2,9%	4,4%	3,0%
	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	13.169.867 €	4,2%	13.628.059 €	4,2%	13.621.465 €	4,1%

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 67						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	232	6.466	233	6.492	227	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	231	6.444	232	6.454	227	6.512
FTE-Stammpersonal	225,40	5.690,53	224,47	5.713,14	219,71	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	12	356	6	348	7	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	6	324		322		314
Auszubildende	22	289	25	252	27	256
Teilzeitquote	7,3%	32,4%	10,7%	33,0%	7,9%	33,8%
Durchschnittsalter	48,1	46,3	48,2	46,6	48,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	64	1.627	71	1.730	73	1.812
Frauenanteil	19,8%	55,4%	19,7%	55,5%	18,9%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,6%	2,7%	2,6%	2,9%	3,6%	3,0%
	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	13.164.828 €	4,2%	13.828.607 €	4,3%	13.958.564 €	4,2%

HINWEIS: Teile des bisherigen Fachbereichs Grünflächen und Umwelt wurden mit dem bisherigen Fachbereich Tiefbau, den Eigenbetrieb Abfallwirtschaft sowie Verwaltungs- und Serviceaufgaben aus verschiedenen Querschnittsbereichen zum 01.01.2020 zum Eigenbetrieb Stadtraumservice zusammengelegt. Der verbleibende Teil des Fachbereichs Grünflächen und Umwelt wurde mit entsprechend angepasstem Aufgabenzuschnitt in Fachbereich Klima, Natur, Umwelt umbenannt.

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	243	6.466	243	6.492	248	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	242	6.444	242	6.454	247	6.512
FTE-Stammpersonal	233,97	5.690,53	234,55	5.713,14	238,91	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	7	356	6	348	8	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		324		322		314
Auszubildende		289		252		256
Teilzeitquote	9,1%	32,4%	8,6%	33,0%	9,7%	33,8%
Durchschnittsalter	47,3	46,3	48,0	46,6	48,1	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	59	1.627	63	1.730	69	1.812
Frauenanteil	16,9%	55,4%	16,5%	55,5%	16,1%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	34,1%	25,0%	36,2%	20,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,3%	2,7%	2,1%	2,9%	0,8%	3,0%
	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	15.542.348 €	15,4%	16.258.433 €	15,6%	16.763.000 €	15,7%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

DEZERNAT V

70 - EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	486	6.466	496	6.492	503	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	486	6.444	494	6.454	497	6.512
FTE-Stammpersonal	472,84	5.690,53	481,17	5.713,14	485,05	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	71	356	71	348	67	327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	8	324	6	322	5	314
Auszubildende	11	289	7	252	6	256
Teilzeitquote	9,1%	32,4%	9,5%	33,0%	10,3%	33,8%
Durchschnittsalter	47,7	46,3	48,1	46,6	48,0	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	123	1.627	135	1.730	141	1.812
Frauenanteil	12,8%	55,4%	12,9%	55,5%	13,3%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	16,7%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,7%	0,6%	2,9%	0,8%	3,0%
	EiB 70	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 70	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 70	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	31.369.219 €	31,0%	32.699.315 €	31,3%	33.652.700 €	31,5%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan. Der bisherige Eigenbetrieb Abfallwirtschaft wurde mit dem bisherigen Fachbereich Tiefbau, Teilen des Fachbereichs Grünflächen und Umwelt sowie Verwaltungs- und Serviceaufgaben aus verschiedenen Querschnittsbereichen zum 01.01.2020 zum Eigenbetrieb Stadtraumservice zusammengelegt.

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE						
Kennzahlen	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	99	6.466	98	6.492	99	6.562
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	98	6.444	97	6.454	99	6.512
FTE-Stammpersonal	94,52	5.690,53	93,58	5.713,14	95,39	5.759,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	356		348		327
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	324	0	322	0	314
Auszubildende	0	289	0	252	0	256
Teilzeitquote	12,1%	32,4%	12,2%	33,0%	11,1%	33,8%
Durchschnittsalter	47,8	46,3	47,9	46,6	48,4	46,6
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	21	1.627	23	1.730	25	1.812
Frauenanteil	24,2%	55,4%	24,5%	55,5%	25,3%	55,8%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	34,1%	0,0%	36,2%	0,0%	34,5%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2017		2018		2019	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,1%	2,7%	4,1%	2,9%	0,0%	3,0%
	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	5.783.966 €	5,7%	6.113.712 €	5,9%	6.470.000 €	6,0%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITS- MANAGEMENTS

Die Gesundheitsaktivitäten aller
Dienststellen der Stadt Mannheim
auf einen Blick.

KURZERLÄUTERUNG BGM-SUMMARIES

Dezentrale Strukturen: Zusätzlich zum zentralen stadtweiten BGM existieren in den Dienststellen die folgenden Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit ▪ Gesundheitskoordination ▪ Suchtbeauftragte*r 	Kennzahlen	JAHRESBEZOGENE WERTE
	Orientierung der Maßnahmen in den Dienststellen (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 (zentrales Fortbildungsprogramm)	
	Teilnahmen	darunter können auch mehrere Teilnahmen einzelner Teilnehmenden berücksichtigt sein
	Teilnehmende	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 Gesundheitskoordinator*innen in SharePoint eingetragen.

Eine detaillierte Betrachtung der Maßnahmen finden Sie im Intranet unter Informationen > Personalangelegenheiten > BGM > Maßnahmen in den Dienststellen > Verlinkung Sharepoint

HINWEIS: Weitere Informationen zum Thema Gesundheit bei der Stadt Mannheim finden Sie im zentralen Gesundheitsbericht 2019.

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH ORGANISATION UND PERSONAL

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	0	4
verhältnisorientierte		1	2	2
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		63	44	15
Teilnehmende		44	27	14

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				X						
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X		X	X			
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion			X			X	X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X				X			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur						X	X			

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

DEZERNAT OB

14 - RECHUNGSPRÜFUNGSAMT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte		4	4	3
	verhältnisorientierte		1	1	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen		21	30	14
Teilnehmende		15	18	8	

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				X						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 DEMOKRATIE UND STRATEGIE

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	2	3
	verhältnisorientierte	1	3	3
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	30	33	23	
Teilnehmende	15	18	14	

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			X	X						
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion			X							
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz			X	X		X				
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur				X		X				

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH INTERNATIONALES, EUROPA UND PROTOKOLL

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<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	7	3	2
	Teilnehmende	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			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	1	1
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	10	12	4	
Teilnehmende	7	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					X			
Förderung der eigenen Lebensbalance		X					X			
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X					X			
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<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	0
Teilnehmende				0

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			
	2017	2018	2019	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: - 	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	1	0	0
	verhältnisorientierte	1	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	10	8	5
	Teilnehmende			

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										
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 I

12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	0	0
verhältnisorientierte		1	1	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		3	7	10
Teilnehmende			7	9

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 I

20 - FACHBEREICH FINANZEN, STEUERN, BETEILIGUNGSCONTROLLING

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen		2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
verhaltensorientierte		Die Dienststellen Stadtkämmerei (Amt 20) und Steueramt (Amt 22) wurden zum 01.11.2019 zum Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling zusammengelegt.			10
verhältnisorientierte					4
Fortbildungsangebote Gesundheit					
Teilnahmen					44
Teilnehmende				34	

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					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

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	1	1	2
	verhältnisorientierte	2	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	36	43	27
	Teilnehmende	18	27	24

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								X		
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X				X		
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	6	1	4
	verhältnisorientierte	6	0	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	8	33	27
	Teilnehmende	6	22	24

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					X					
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X					
Stressreduktion					X					
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X	X			X					
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		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			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	1	2	2
	verhältnisorientierte	1	0	3
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	6	7	13	
Teilnehmende		7	12	

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				X				
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X	X				
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit					X	X				
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur					X	X				

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen				
	2017	2018	2019		
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	o	o	o	
	verhältnisorientierte	o	o	o	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen	3	4	3		
Teilnehmende					

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										
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			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	3	5
	verhältnisorientierte	3	4	4
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	30	43	10	
Teilnehmende	20	35	8	

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			
Förderung der eigenen Lebensbalance		X			X	X				
Förderung der Resilienz					X	X				
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										X
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X	X				
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								

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
<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	8
	Teilnehmende			

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										
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			
	2017	2018	2019	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	1	0	0
	verhältnisorientierte	0	2	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	10	19	11
	Teilnehmende	8	11	9

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										
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

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	1	0	2
	verhältnisorientierte	2	3	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	109	114	72
	Teilnehmende	69	80	53

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				
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										

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH FÜR WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	3	1	2
	verhältnisorientierte	0	2	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	15	9	8	
Teilnehmende	10	6	8	

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		X								
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: - ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	9	9	8
	verhältnisorientierte	3	4	3
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	111	146	208	
Teilnehmende	82	101	137	

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				X			
Förderung der eigenen Lebensbalance				X		X	X			
Förderung der Resilienz							X			
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X								
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X	X				
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										

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	1	2	0
	verhältnisorientierte	1	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	71	78	58	
Teilnehmende	60	62	44	

HANDLUNGSFELD

ZIEL	Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5	Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
	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 III

58 - FACHBEREICH JUGENDAMT UND GESUNDHEITSAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen		2017	2018	2019	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen				
verhaltensorientierte		Die Fachbereiche Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt (FB 51) und Gesundheit (FB 53) wurden zum 01.01.2019 zum Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt zusammengelegt.			6	
verhältnisorientierte					1	
Fortbildungsangebote Gesundheit						
Teilnahmen					78	
Teilnehmende	61					

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		X	X
Bewegungsförderung	X	X					X			
Förderung der eigenen Lebensbalance					X	X	X		X	
Förderung der Resilienz					X	X	X		X	X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen					X	X	X			X
Gesundheitsorientierte Führungskultur						X	X			X
Stressreduktion	X	X				X	X		X	X
Verbesserung Qualität der Arbeit					X	X	X		X	
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X	X			X	X	X		X	
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur					X	X	X		X	X

DEZERNAT IV

25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	2	2	2	
	verhältnisorientierte	0	0	0	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	67	83	62	
Teilnehmende	47	36	38		

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
Förderung der eigenen Lebensbalance		X	X	X			X	X		X
Förderung der Resilienz		X	X	X			X	X		X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion		X	X	X			X	X		
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X	X			X	X		
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	9	7	5
	verhältnisorientierte	1	2	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	11	32	23
	Teilnehmende	7	19	14

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		X	X	X	X	X	X			X
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 IV

60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	2	2	4
	verhältnisorientierte	2	3	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	18	31	29
	Teilnehmende	14	24	25

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			
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X	X	X		X	X			

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

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH STADTPLANUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitskreis Gesundheit: - Gesundheitskoordination: - Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	2	2	2
	verhältnisorientierte	2	1	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	19	19	24
	Teilnehmende	12	12	16

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
Förderung der eigenen Lebensbalance		X	X	X		X	X			X
Förderung der Resilienz		X	X	X		X	X			X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur		X	X	X		X	X			X
Stressreduktion		X	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	X	X		X	X			X

DEZERNAT IV

62 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: - 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	1
	verhältnisorientierte	5	7	7
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	6	22	6
	Teilnehmende	6	15	

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	X		X							
Bewegungsförderung		X		X	X	X	X	X	X	X
Förderung der eigenen Lebensbalance		X		X	X	X	X	X	X	X
Förderung der Resilienz		X		X	X	X	X	X	X	X
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen	X		X							X
Gesundheitsorientierte Führungskultur		X		X	X	X	X	X	X	X
Stressreduktion		X		X	X	X	X	X	X	X
Verbesserung Qualität der Arbeit		X		X	X	X	X	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 IV

68 - FACHBEREICH TIEFBAU

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	0	2	3
	verhältnisorientierte	3	4	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	17	31	36	
Teilnehmende	10	18	27	

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	X	X		X	X			
Förderung der eigenen Lebensbalance	X	X	X	X		X	X			
Förderung der Resilienz	X	X	X	X		X	X			
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen										
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion	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			

DEZERNAT V

33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: - ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	4	2	0
	verhältnisorientierte	3	2	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	69	49	57	
Teilnehmende	41	30	38	

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										
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen			X	X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit			X							
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen			
	2017	2018	2019	
	Orientierung der Maßnahmen			
	verhaltensorientierte	2	1	3
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
Teilnahmen	75	55	46	
Teilnehmende	56	39	34	

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	X	X	X	X	X	X	X		X	
Stressreduktion	X	X	X	X	X	X	X		X	
Verbesserung Qualität der Arbeit	X	X	X	X	X	X	X		X	
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz	X	X	X	X	X	X	X		X	X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur	X	X	X	X	X	X	X		X	

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	1	2
verhältnisorientierte		1	1	1
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		8	10	6
Teilnehmende		8	9	6

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				X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT V

70 - EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		8	9	10
verhältnisorientierte		8	7	15
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		60	41	62
Teilnehmende		49	35	47

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							X
Bewegungsförderung	X	X	X			X				X
Förderung der eigenen Lebensbalance						X	X			
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X	X	X	X	X	X			X
Gesundheitsorientierte Führungskultur		X	X		X	X				
Stressreduktion		X	X		X	X	X			X
Verbesserung Qualität der Arbeit		X	X				X			X
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X	X	X	X	X			X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		X	X		X	X	X			X

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2017	2018	2019
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordination: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	4	5	12
	verhältnisorientierte	1	0	7
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	19	12	36
	Teilnehmende	9	7	20

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					X	X			
Bewegungsförderung		X				X	X			
Förderung der eigenen Lebensbalance					X	X	X		X	
Förderung der Resilienz					X	X	X		X	
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen					X	X	X		X	
Gesundheitsorientierte Führungskultur					X	X	X		X	
Stressreduktion					X	X	X		X	
Verbesserung Qualität der Arbeit					X	X	X		X	
Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz					X	X	X		X	X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur		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 Arbeitnehmer*innen 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 <u>Technik</u> : z.B. Hoch-, Tief-, Maschinen- und Gartenbau, Abfallbeseitigung <u>Soziales</u> : z.B. Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen <u>Sonstige Dienste</u> : z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der Museen, Fachkräfte im Bäderbetrieb, hauswirtschaftliche Kräfte
Auszubildende (inkl. PiA)	Unter dem Begriff „Auszubildende“ 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.)
Dezentrale Fortbildungen	Unabhängig von dem durch den Fachbereich Organisation und Personal zentral bewirtschafteten Fortbildungsbudget, 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 betrieblich 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)
DV-DG	Dienstvereinbarung zur Datenverarbeitung im Bereich der Gesundheitsförderung
EiB	Eigenbetrieb
FB	Fachbereich
FK1 - Führungsebene 1	Oberbürgermeister und Bürgermeister*innen, Dienststellenleitungen

FK2 - Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 - Führungsebene 3	Sachgebietsleitungen, Teamleitungen und Einrichtungsleitungen
FK4 - Führungsebene 4	Meister*innen
FK5 - Führungsebene 5	Vorarbeiter*innen
Fluktuation	Nicht altersbedingte Beendigung des aktiven Dienstes durch z.B. Kündigung oder Auflösungsvertrag
Frauenanteil	Anteil der weiblichen Mitarbeitenden 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 Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater
Krankheitsquote	Die Berechnung erfolgt gemäß der DV-DG und orientiert sich an den Eckpunkten des Deutschen Städtetages: $(\text{Anzahl der Krankheitstage} \times 100) / (\text{Anzahl der Beschäftigten} \times 365)$
Krankheitstage	Krankheitsbedingte Fehltage (Kalendertage); nicht ausgewertete Abwesenheitsgründe (wie z.B. Arbeitsunfälle) können der 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* Erzieher*in
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 die tatsächlichen Aufwendungen für die Kostenart „Aus- u. Fortbildung, Umschulung“
Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen	Die Auswertungen beziehen sich auf § 163 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX
Staatsangehörigkeit	Die Auswertungen beziehen sich jeweils auf die erste Staatsangehörigkeit der Mitarbeitenden im Sinne der gespeicherten SAP-Daten.
Stadtverwaltung	Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater)
Teilnahmen	Darunter können auch mehrere Teilnahmen einzelner Teilnehmenden berücksichtigt sein.
Teilnehmendenquote	Verhältnis der Teilnehmenden je Dienststelle zum durchschnittlichen, teilnehmer*innenrelevanten Personalbestand
Teilnehmer*innenrelevanter Personalbestand	Mittelwert aus der Betrachtung des Stammpersonals inkl. Befristungen und Auszubildenden zu den Quartalsstichtagen
Teilzeitbeschäftigte	Nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende
Teilzeitquote	Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten zum Stammpersonal
THCG-Beschäftigte	Beschäftigte nach dem Teilhabechancengesetz (§ 16i Sozialgesetzbuch II)
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 Beschäftigten 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

Gendering

Um Gleichberechtigung auch sprachlich umzusetzen und alle Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen, verwenden wir entweder geschlechtsneutrale Formulierungen oder den Genderstern (*). Sofern uns dies nicht immer gelungen ist, bitten wir vielmals um Entschuldigung.

Redaktion: Anna Schiel, Manuela Siegel

E-Mail: hr-report@mannheim.de

Stand: April 2020

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim