

MANNHEIM² HUMAN RESOURCES REPORT

Sonderausgabe zum Chancengleichheitsplan
(Equality Balanced Scorecard 31.12.2019)

STADT **MANNHEIM**²

Organisation und Personal

EQUALITY BALANCED SCORECARD

HINWEIS: Die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (bzw. Leer-Feld) ist zwischenzeitlich möglich, allerdings sind nach derzeitigem Stand hierzu noch keine Informationen hinterlegt. Sobald Eintragungen vorliegen, werden diese in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden.

DEMOGRAFIE

(S. 6 - 19)

WORK-LIFE-BALANCE

(S. 20 - 31)

FÜHRUNG

(S. 32 - 51)

QUALIFIZIERUNG

(S. 52 - 61)

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
DIMENSION DEMOGRAFIE	6
ARBEITSZEITMODELL	8
ALTERSVERTEILUNG	9
DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT	10
EINTRITTE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	13
WOHNORTWECHSEL UND ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG	14
BEFRISTUNGEN	18
DIMENSION WORK-LIFE-BALANCE	20
HÄUFIGKEIT UND DAUER VON ELTERNZEITEN	22
ARBEITSZEITMODELLE NACH DER ELTERNZEIT	25
ELTERNZEIT UND FÜHRUNGSPPOSITION	27
DIMENSION FÜHRUNG	32
STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE	34
ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSVERANTWORTUNG	35
ORGANIGRAMME	36
STELLEN MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG	48
FÜHRUNGSKRÄFTE IN TEILZEIT	50
DIMENSION QUALIFIZIERUNG	52
FORTBILDUNGSTAGE	54
FRAUENANTEIL IN DEN QUALIFIZIERUNGSMAßNAHMEN	55
DURCHSCHNITTSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMAßNAHME	56
FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE	59
HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB	60
ERLÄUTERUNGEN	62
GLOSSAR	68

VORWORT

Chancengleichheit als eines der Leitprinzipien im Personalmanagement ist eine wesentliche Grundlage, um die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen für das gemeinsame Wohl der Menschen in Mannheim bestmöglich einzusetzen. Hierfür gilt es, unter anderem die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit für Frauen und für Männer zu verbessern sowie den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu Führungspositionen zu fördern und zu sichern. Dazu müssen sowohl bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen identifiziert und beseitigt als auch bei Strategieentwicklungen künftige Diskriminierungsrisiken antizipiert und verhindert werden.

Unser Engagement für die Chancengleichheit in der Stadtverwaltung wirkt dabei über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus: Unser sichtbarer Einsatz verleiht der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Gesellschaft Nachdruck und zeigt anderen Organisationen Wege auf. Mit unserem konsequenten Handeln wirken wir darüber hinaus durch unsere Mitarbeiter*innen direkt in die Familien und damit in die Gesellschaft hinein.

Die regelmäßige Erstellung der Equality Balanced Scorecard belegt unseren Anspruch, die Förderung und die Entwicklung der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Mannheimer Stadtverwaltung zu gestalten. Sie stellt eine differenzierte und geschlechterspezifische Datenerhebung bereit, die die Dimensionen „Demografie“, „Work-Life-Balance“, „Führung“ und „Qualifizierung“ erfasst und kohärent analysiert. Mithilfe von Kennzahlen dokumentieren wir unsere Ergebnisse bei der verwaltungsin-
ternen Umsetzung von Chancengleichheit zuverlässig und nachvollziehbar. Zugleich trägt die Veröffentlichung dieser Zahlen und Daten zu einer faktengestützten Diskussion über Handlungsbedarfe und mögliche Verbesserungen bei. Es bleibt unsere gemeinsame Aufgabe, im Dialog Ideen für bessere Lösungen zu entwickeln und entsprechende Veränderungen zu gestalten.



Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim



Dr. Liane Schmitt
Fachbereichsleiterin Organisation und Personal



Zahra Deilami
Gleichstellungsbeauftragte

DEMOGRAFIE

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDLICHE ARBEITSZEITMODELLE:
EXISTIEREN UNTERSCHIEDE IN DER TEILZEITNEIGUNG?

WIE STELLT SICH DIE ALTERSVERTEILUNG IM HINBLICK AUF
UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN DAR (GGF.
AUCH HINSICHTLICH BESCHÄFTIGUNGSZEITEN)?

GIBT ES UNTERSCHIEDE IM EINTRITTSALTER?

EXISTIEREN UNTERSCHIEDE IM EINTRITTSALTER IN
ABHÄNGIGKEIT VON DER EINGRUPPIERUNG?

BEGINNEN MEHR MÄNNER ALS FRAUEN DIREKT IN IHRER
ERSTEN POSITION ALS FÜHRUNGSKRAFT?

BETRACHTET WIRD DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN
ÄNDERUNG DES WOHNORTES UND ABGANG AUS DER STADT-
VERWALTUNG INNERHALB EINES DEFINIERTEN ZEITRAUMS.

GIBT ES UNTERSCHIEDE IN DER VERTEILUNG VON BEFRISTETEN
ARBEITSVERHÄLTNISSEN (Z.B. NACH ALTER ODER
EINGRUPPIERUNG)?



DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

ARBEITSZEITMODELL

Abb. 1: Arbeitszeit des männlichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %

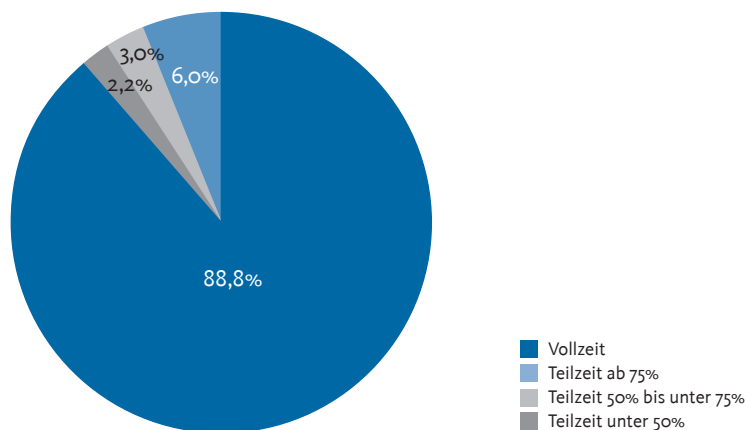
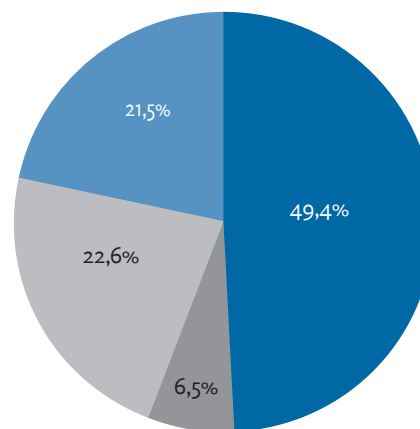


Abb. 2: Arbeitszeit des weiblichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %



Tab. 1: wöchentliche Arbeitszeit des Stammpersonals*

	Kernverwaltung				Eigenbetriebe				Stadtverwaltung			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Vollzeit	1.660	86,4%	1.637	49,5%	878	93,8%	136	49,5%	2.538	88,8%	1.773	49,4%
Teilzeit unter 50%	44	2,3%	200	6,0%	19	2,0%	33	12,0%	63	2,2%	233	6,5%
davon geringfügig Beschäftigte**	5	0,3%	16	0,5%	15	1,6%	18	6,5%	20	0,7%	34	0,9%
Teilzeit 50% bis unter 75%	75	3,9%	743	22,4%	11	1,2%	66	24,0%	86	3,0%	809	22,6%
Teilzeit ab 75%	142	7,4%	730	22,1%	28	3,0%	40	14,5%	170	6,0%	770	21,5%
gesamt	1.921	100%	3.310	100%	936	100%	275	100%	2.857	100%	3.585	100%

* Insgesamt 120 Beschäftigte in der ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell sowie ATZ-Freistellungsphase wurden nicht berücksichtigt.

** geringfügig entlohnt Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV

ALTERSVERTEILUNG

Abb. 3: Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

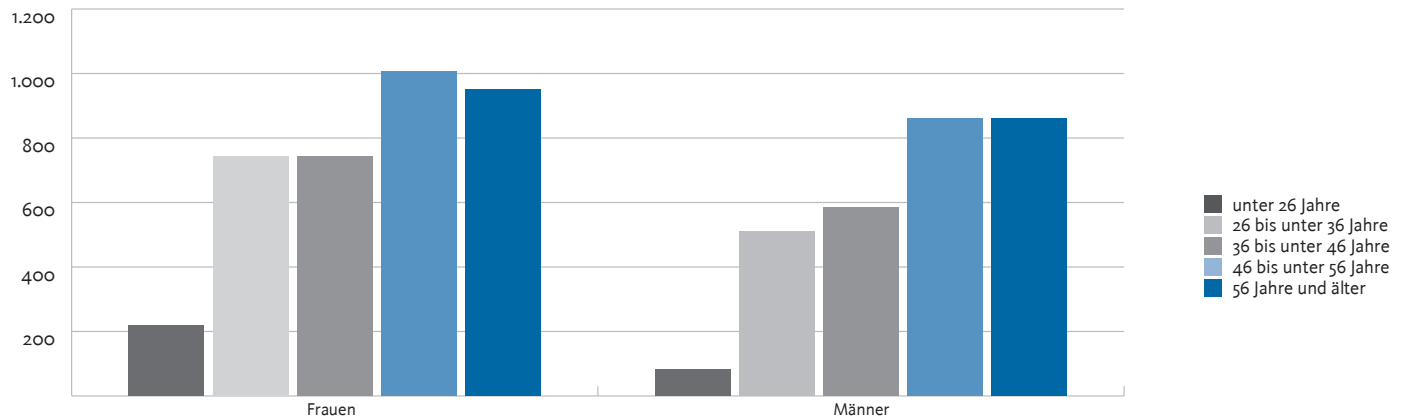
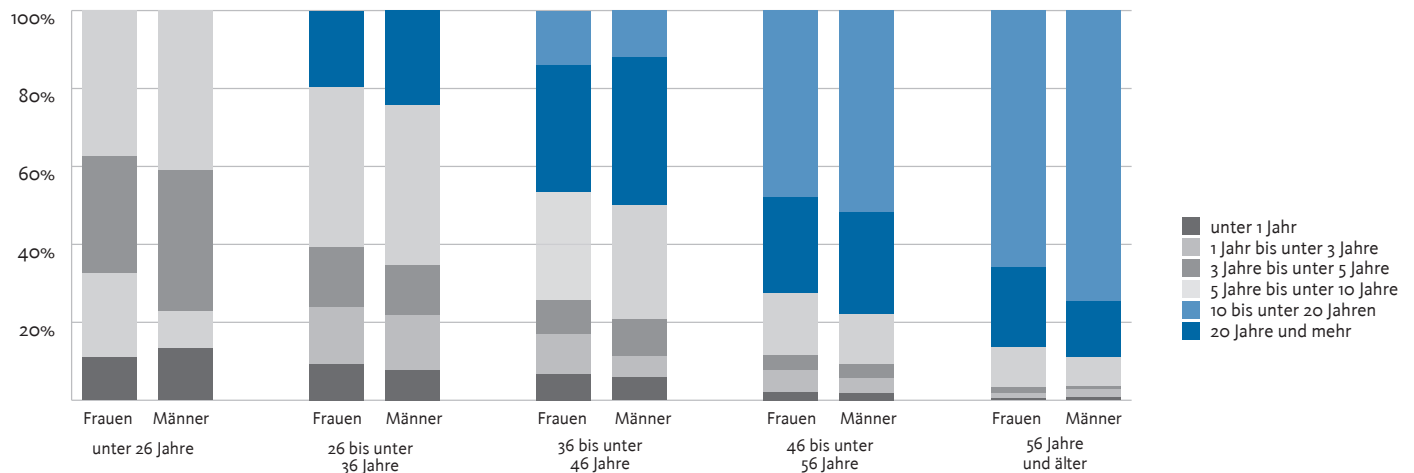


Abb. 4: Altersverteilung des Stammpersonals in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit (in %)



DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT

Abb. 5: Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht

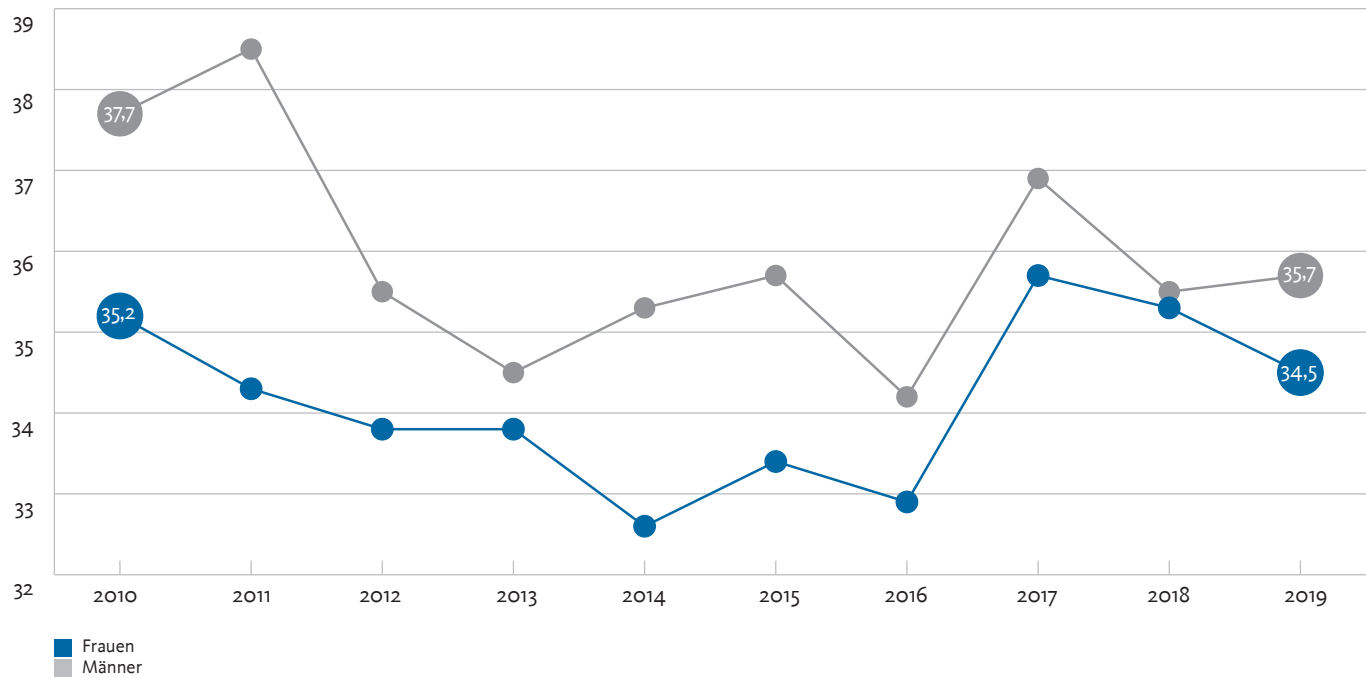


Abb. 6: Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht (Führungskräfte und Mitarbeitende ohne Führungsposition)

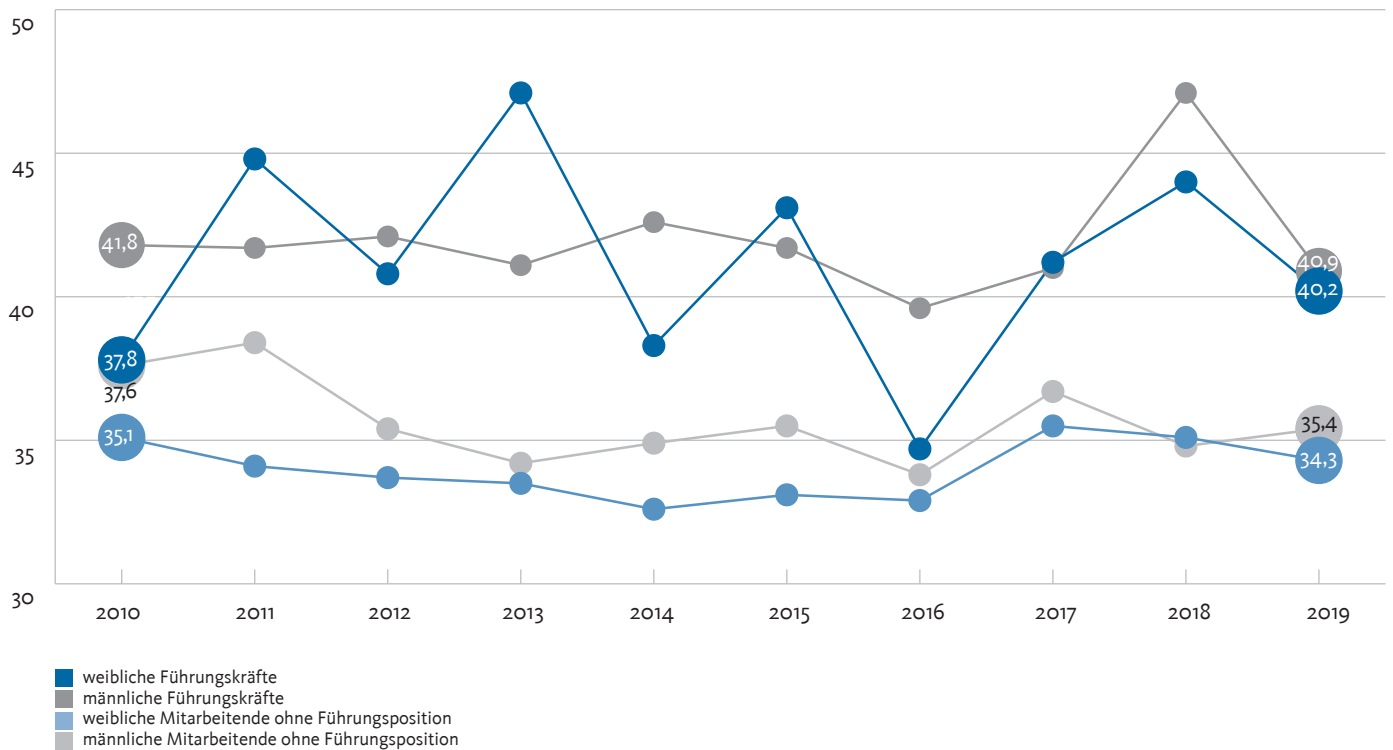


Abb. 7: Durchschnittsalter bei Eintritt der Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst ab A13h

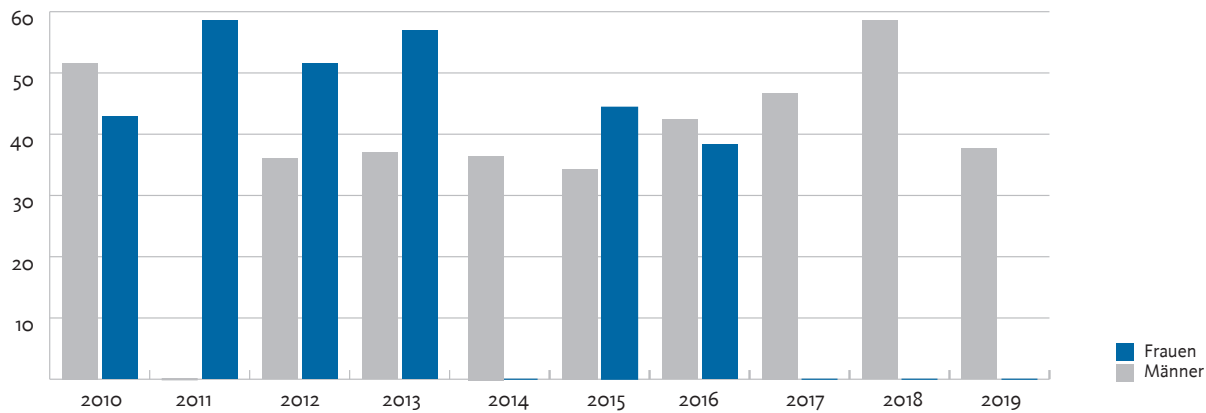
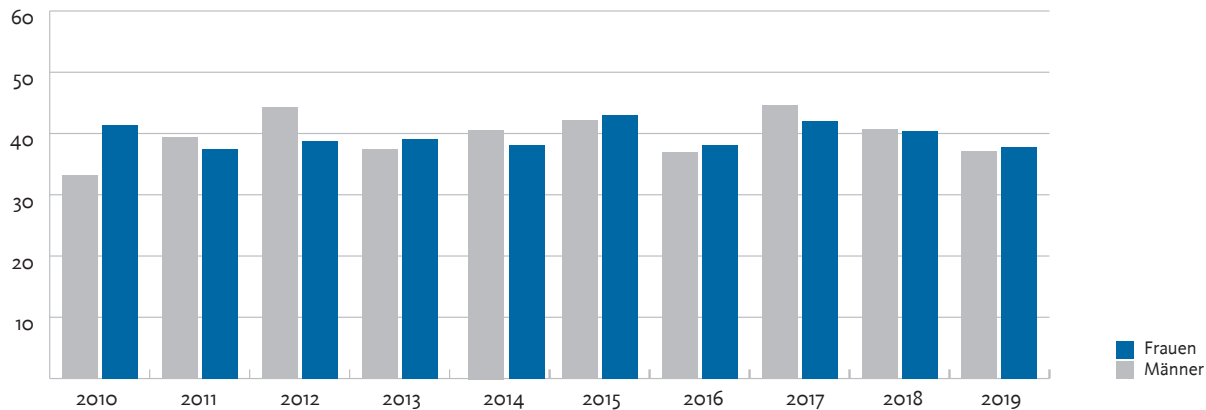


Abb. 8: Durchschnittsalter bei Eintritt der Beschäftigten ab E13*



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

EINTRITTE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Abb. 9: Männer: Eintritte in Führungsposition (Beamte und Beschäftigte)

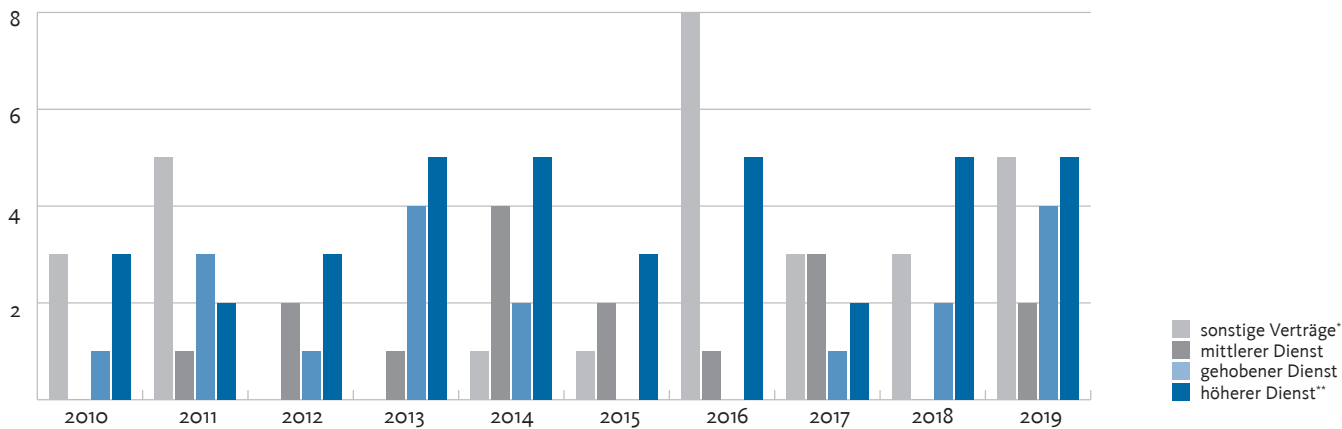
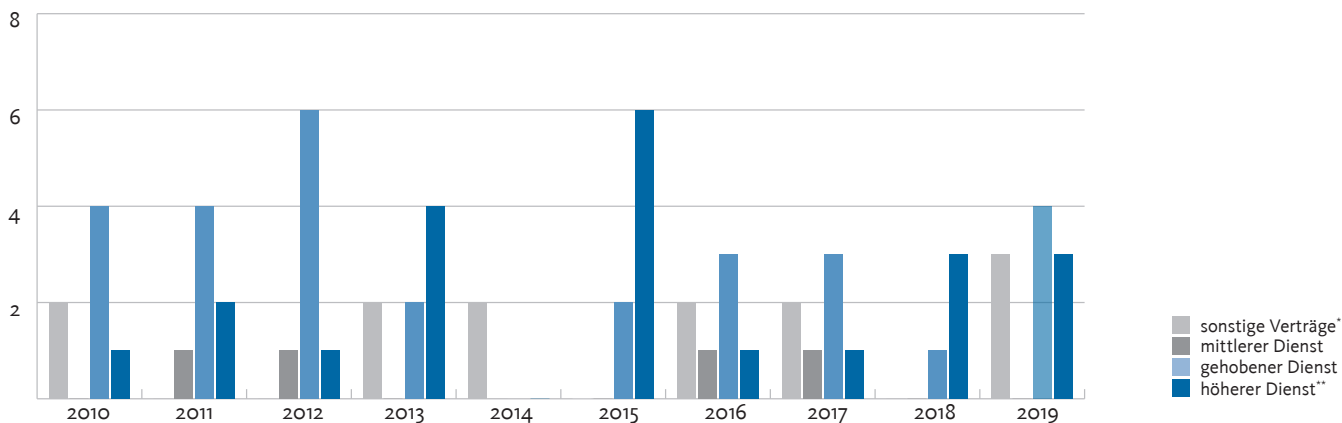


Abb. 10: Frauen: Eintritte in Führungsposition (Beamtinnen und Beschäftigte)



* Die sonstigen Verträge beinhalten die Sondergruppen Nationaltheater sowie Festgehälter, Stundensätze und Fleischbeschauer*innen.

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

WOHNORTWECHSEL UND ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG

Abb. 11: Frauen: Änderung des Wohnortes und prozentuale Verteilung der Abgänge aus der Stadtverwaltung

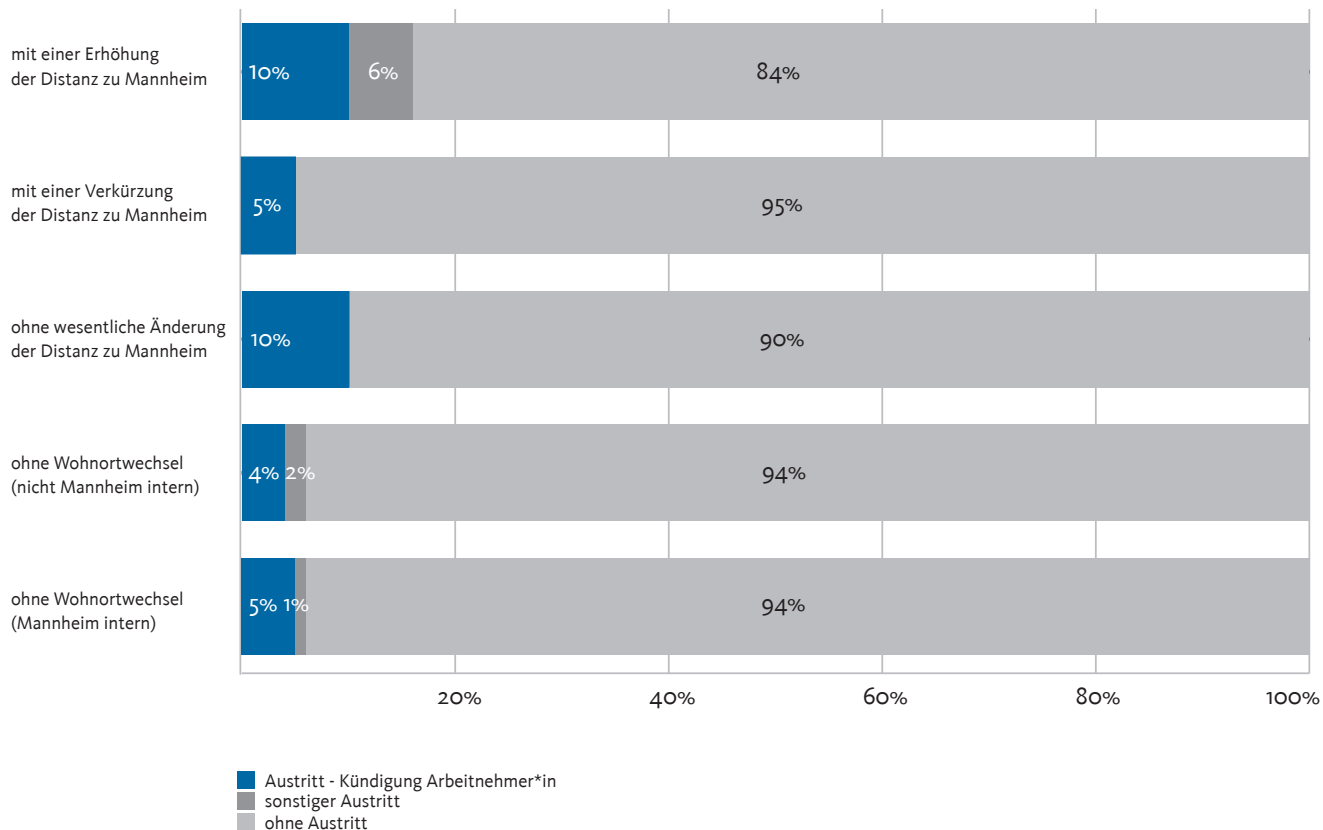


Abb. 12: Männer: Änderung des Wohnortes und prozentuale Verteilung der Abgänge aus der Stadtverwaltung

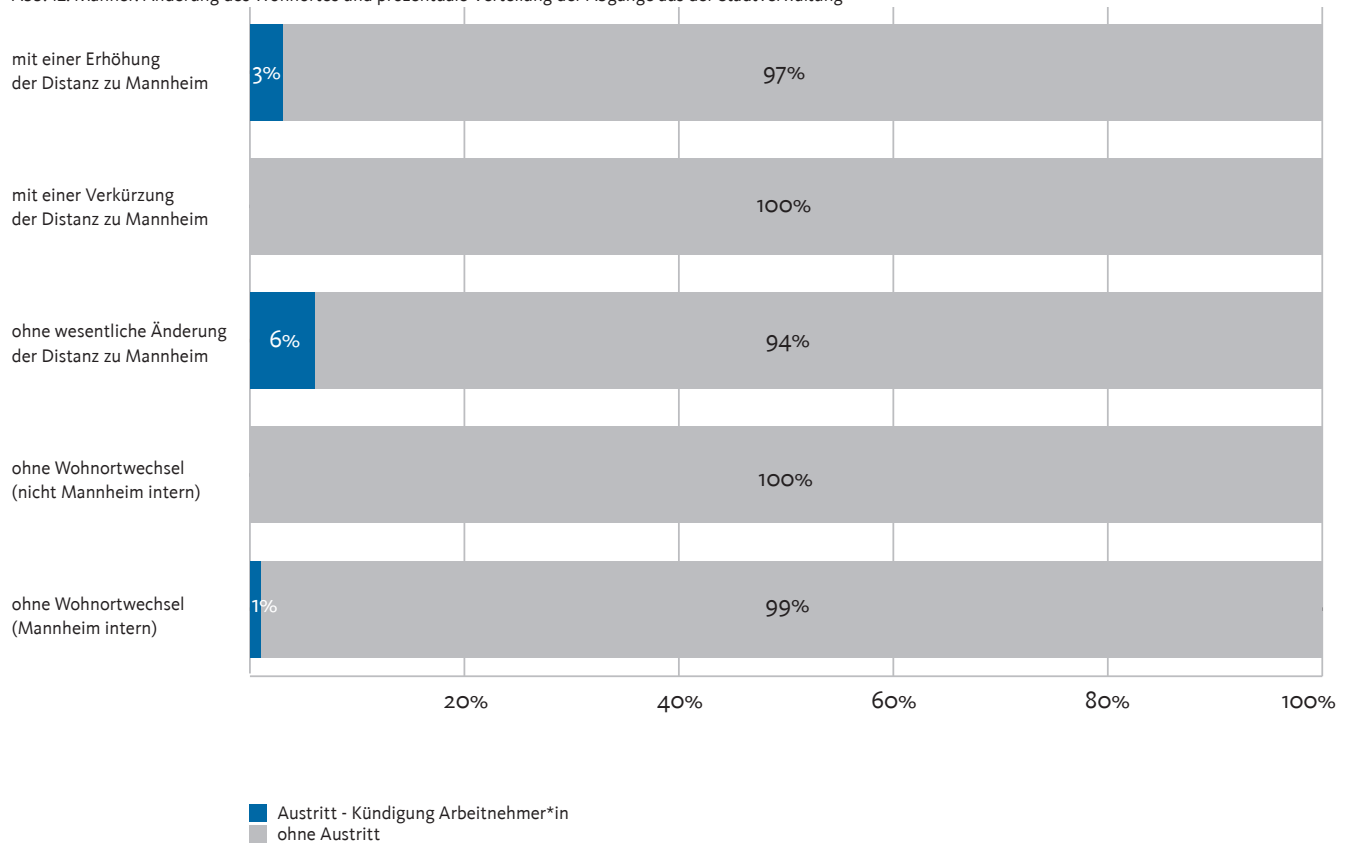


Abb. 13: Wohnortwechsel und Anzahl der Austritte aufgrund Kündigung Arbeitnehmer*in

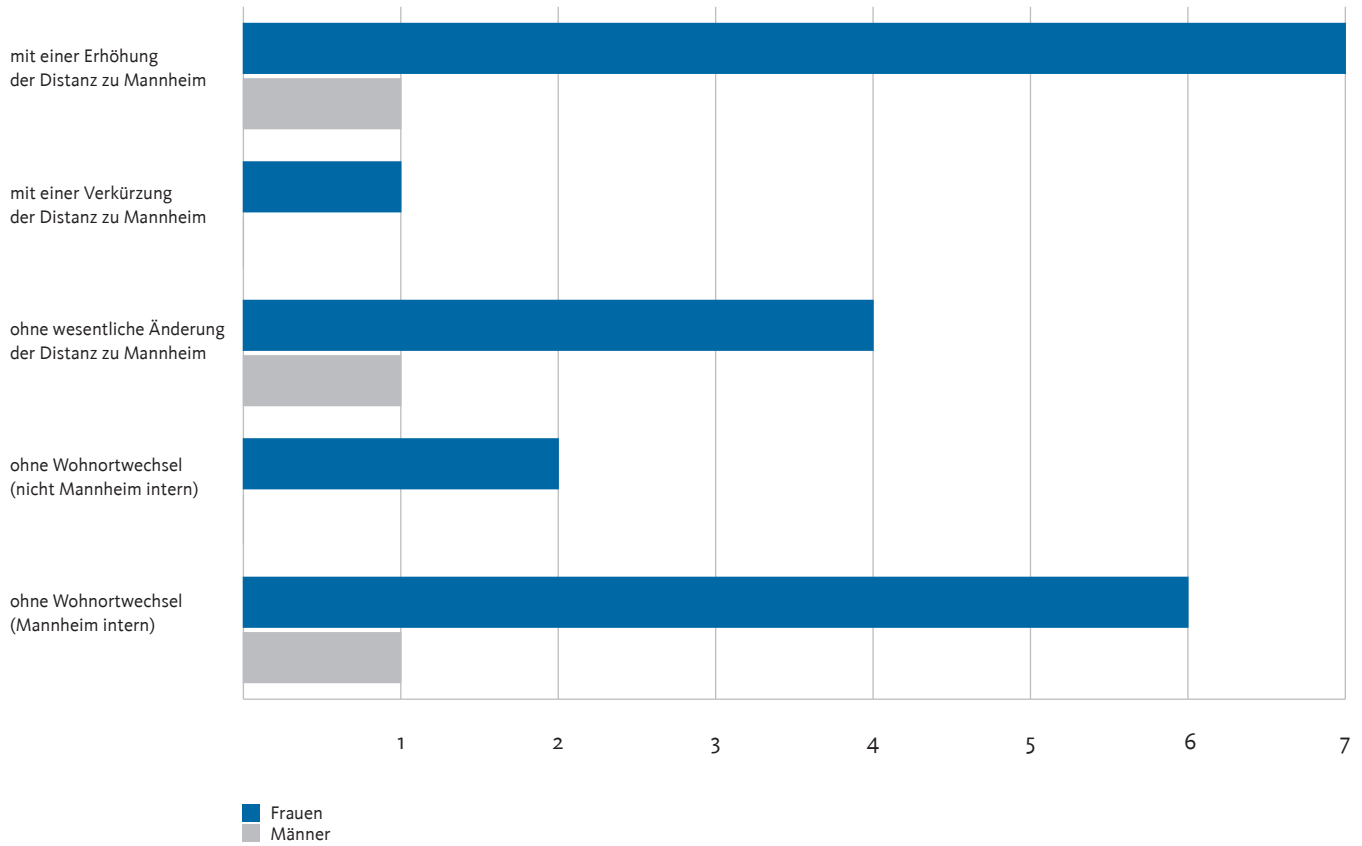
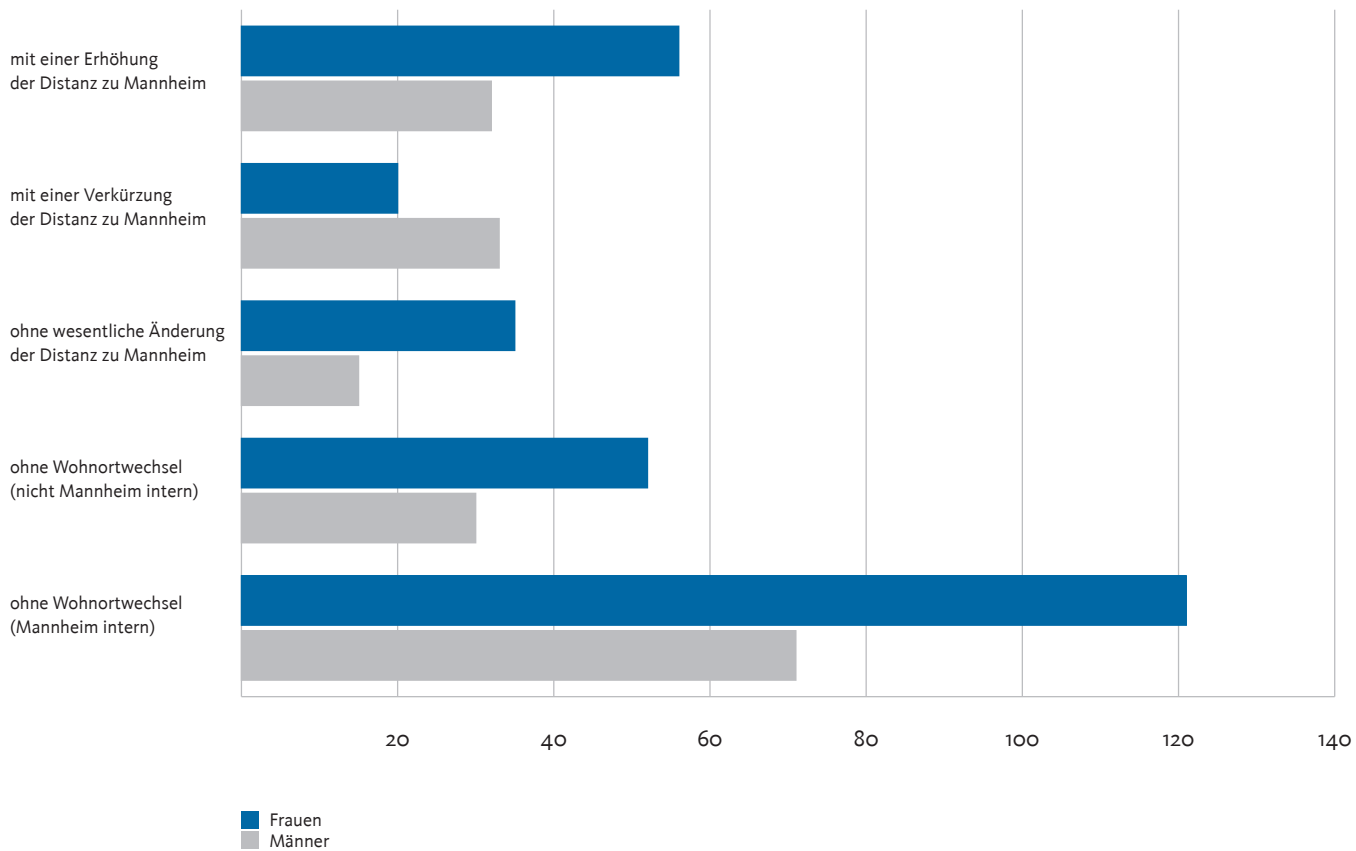


Abb. 14: Wohnortwechsel (ohne Austritt)



BEFRISTUNGEN

Abb. 15: befristete Arbeitsverhältnisse nach Alterskohorten

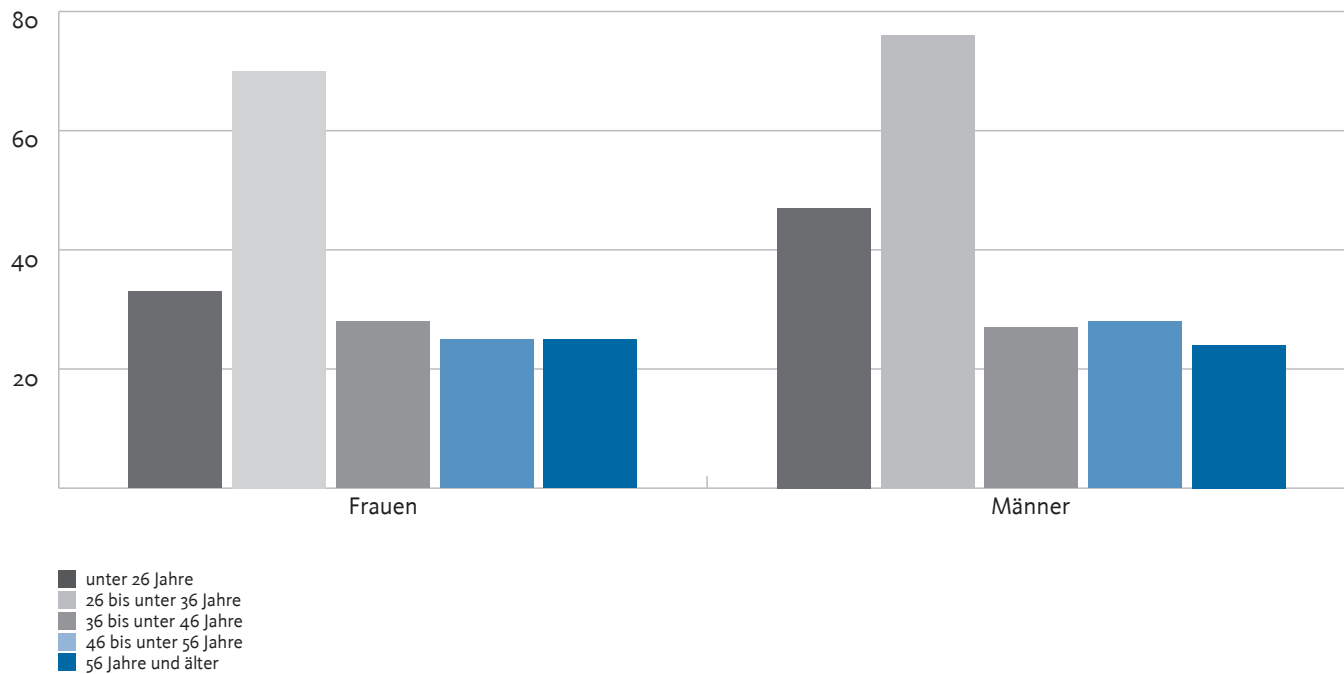
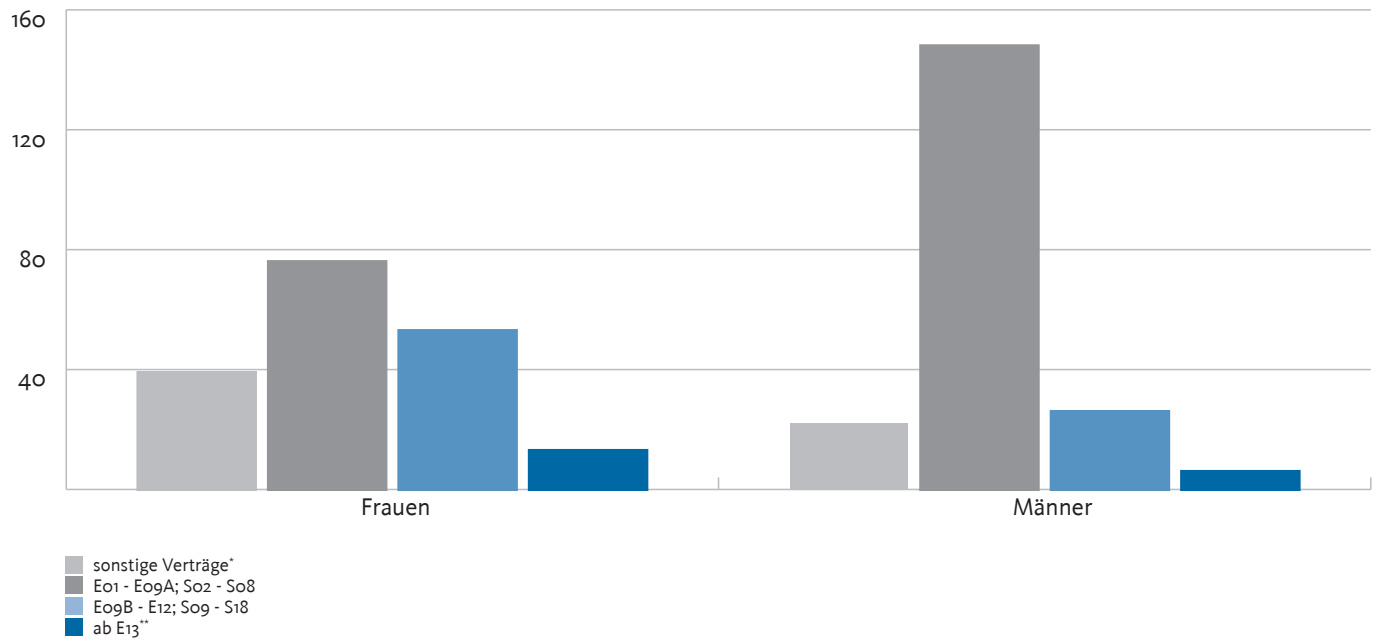


Abb. 16: befristete Arbeitsverhältnisse nach Eingruppierung



* Die sonstigen Verträge beinhalten die Sondergruppen Nationaltheater sowie Festgehälter, Stundensätze und Fleischbeschauer*innen.
 ** Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

WORK-LIFE-BALANCE

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT SOWIE DER DAUER VON ELTERNZEIT.

BETRACHTET WERDEN ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN DER LÄNGE DER ELTERNZEIT UND DER DAUER DER DARAUFGOLGENDEN VERKÜRZTEN ARBEITSZEITEN.

GIBT ES UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT SOWIE DER DAUER VON ELTERNZEIT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN?

DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

HÄUFIGKEIT UND DAUER VON ELTERNZEITEN

Abb. 17: Verteilung der Anzahl der Elternzeiten in %

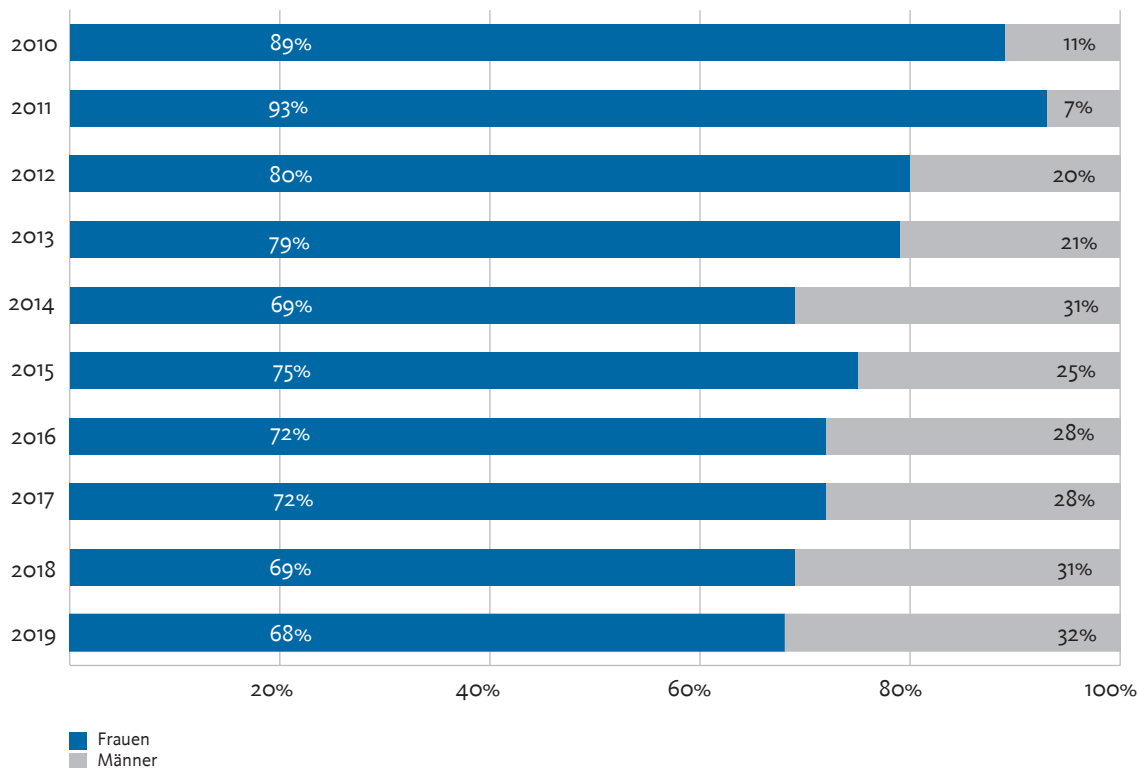


Abb. 18: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten in %

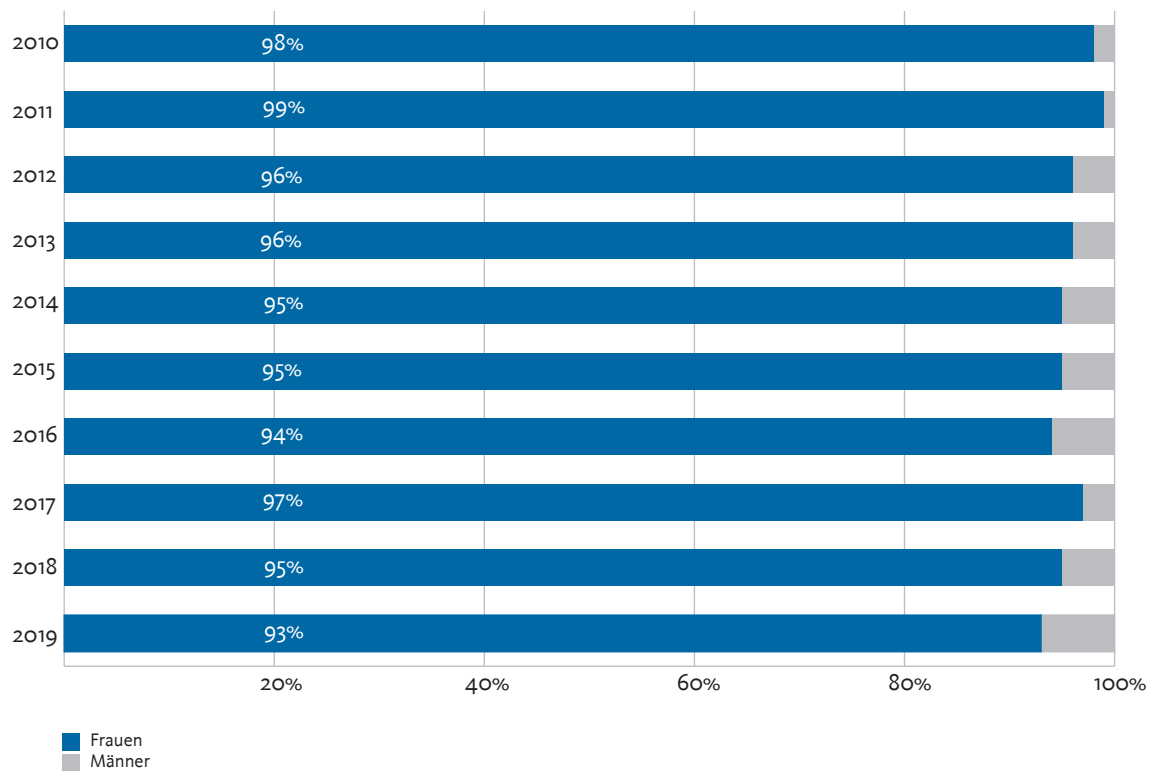
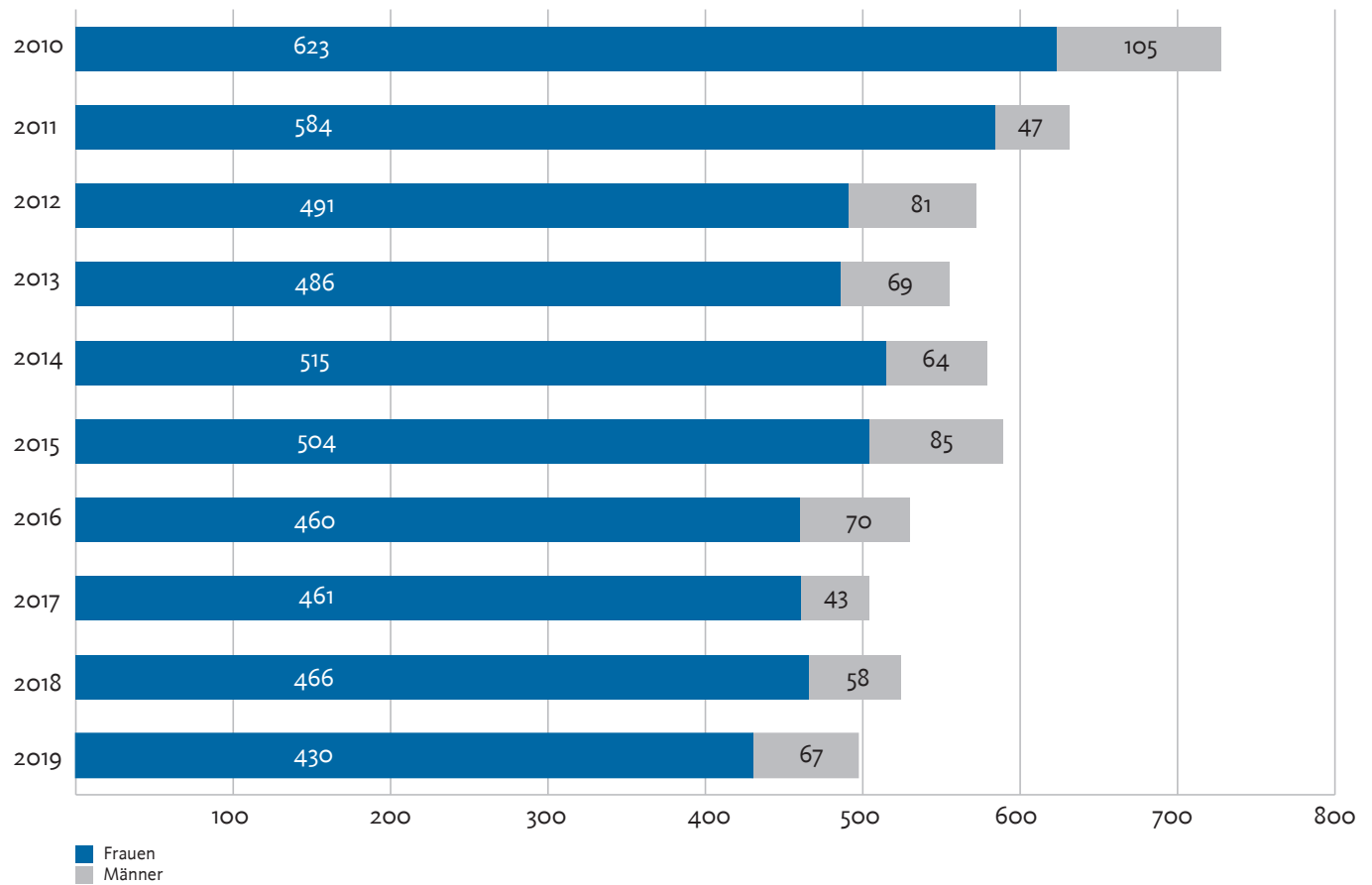


Abb. 19: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten in Kalendertagen



ARBEITSZEITMODELLE NACH DER ELTERNZEIT

Abb. 20: Veränderung der Arbeitszeit (AZ) nach der Elternzeit

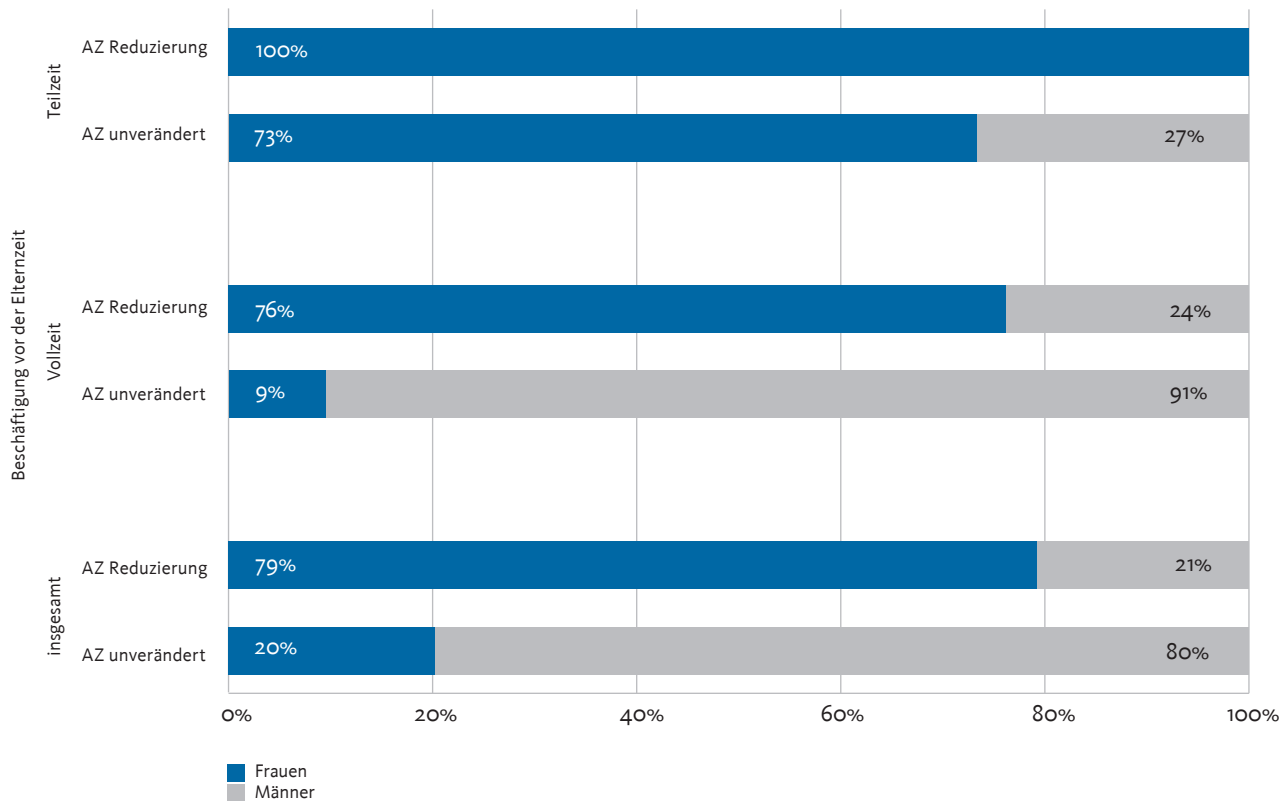
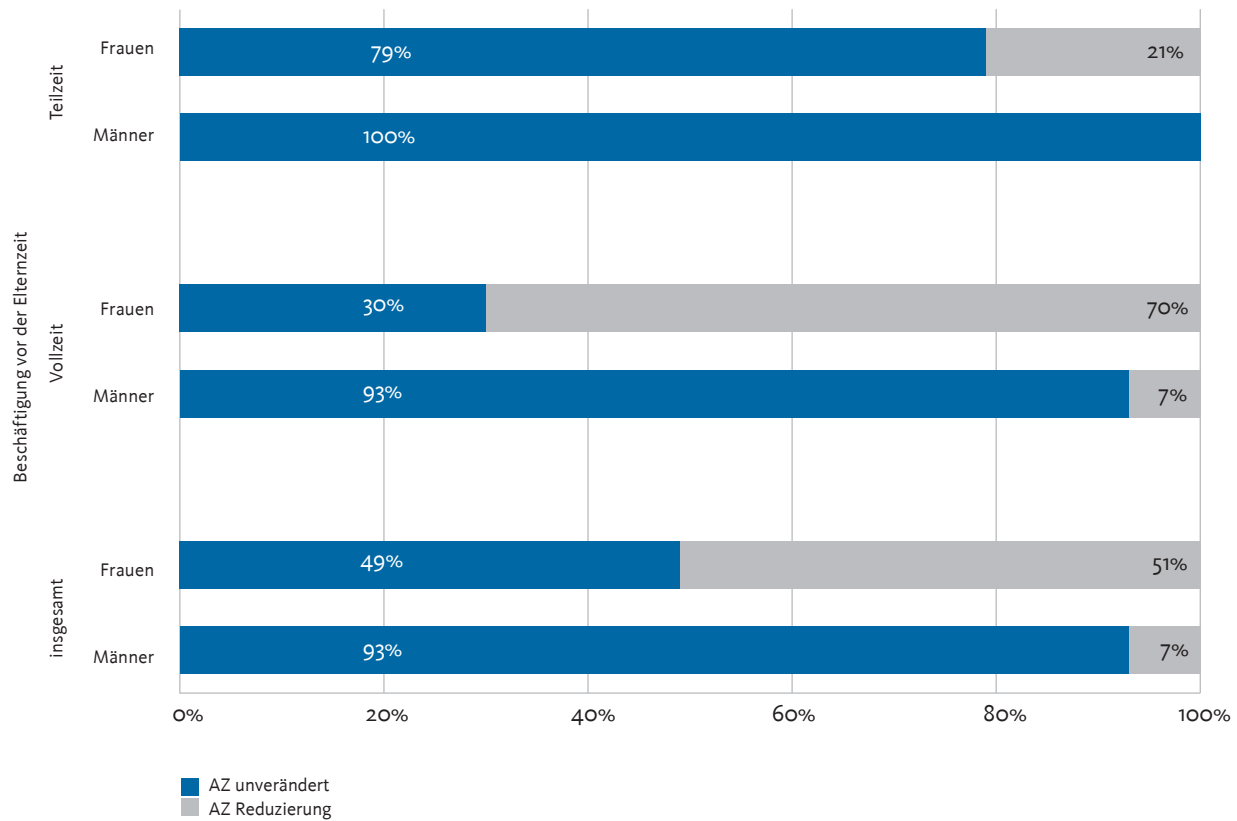


Abb. 21: Veränderung der Arbeitszeit (AZ) nach der Elternzeit in Abhängigkeit vom Geschlecht



ELTERNZEIT UND FÜHRUNGSPOSITION

Abb. 22: Anzahl der Elternzeiten von Führungskräften

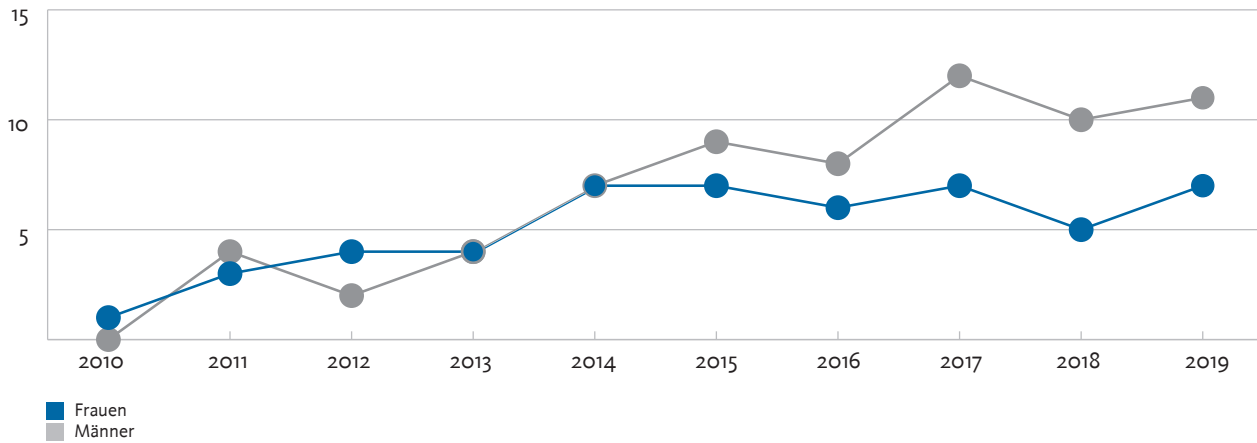


Abb. 23: Anzahl der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion

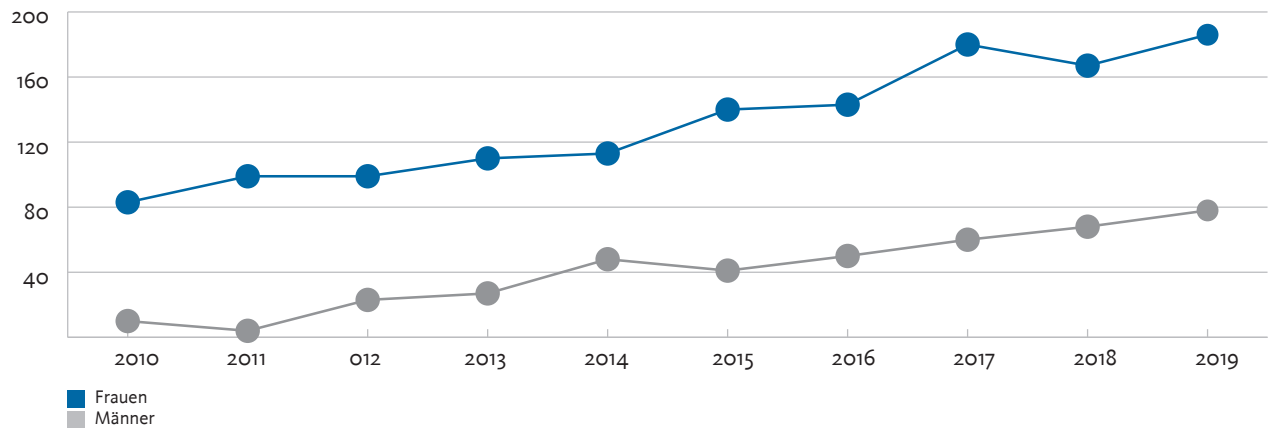


Abb. 24: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Führungskräften in Kalendertagen

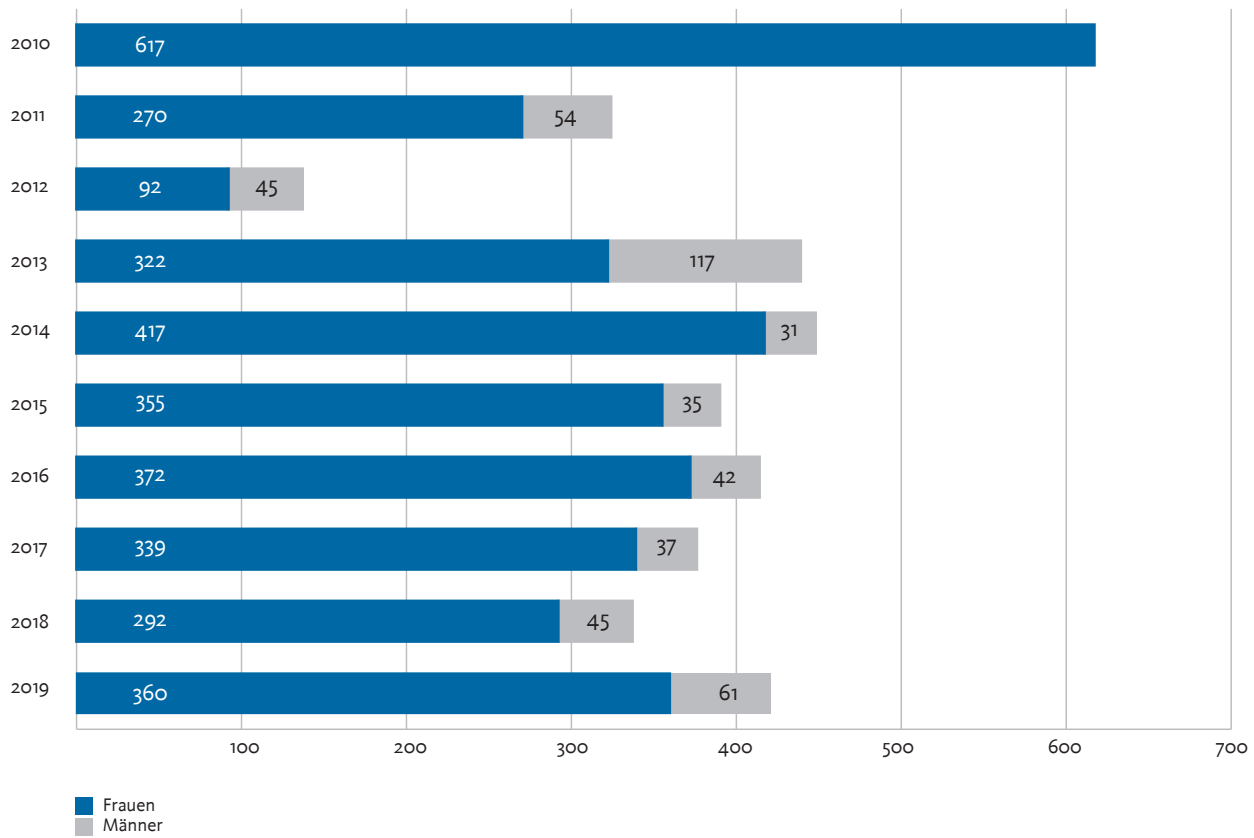


Abb. 25: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion in Kalendertagen

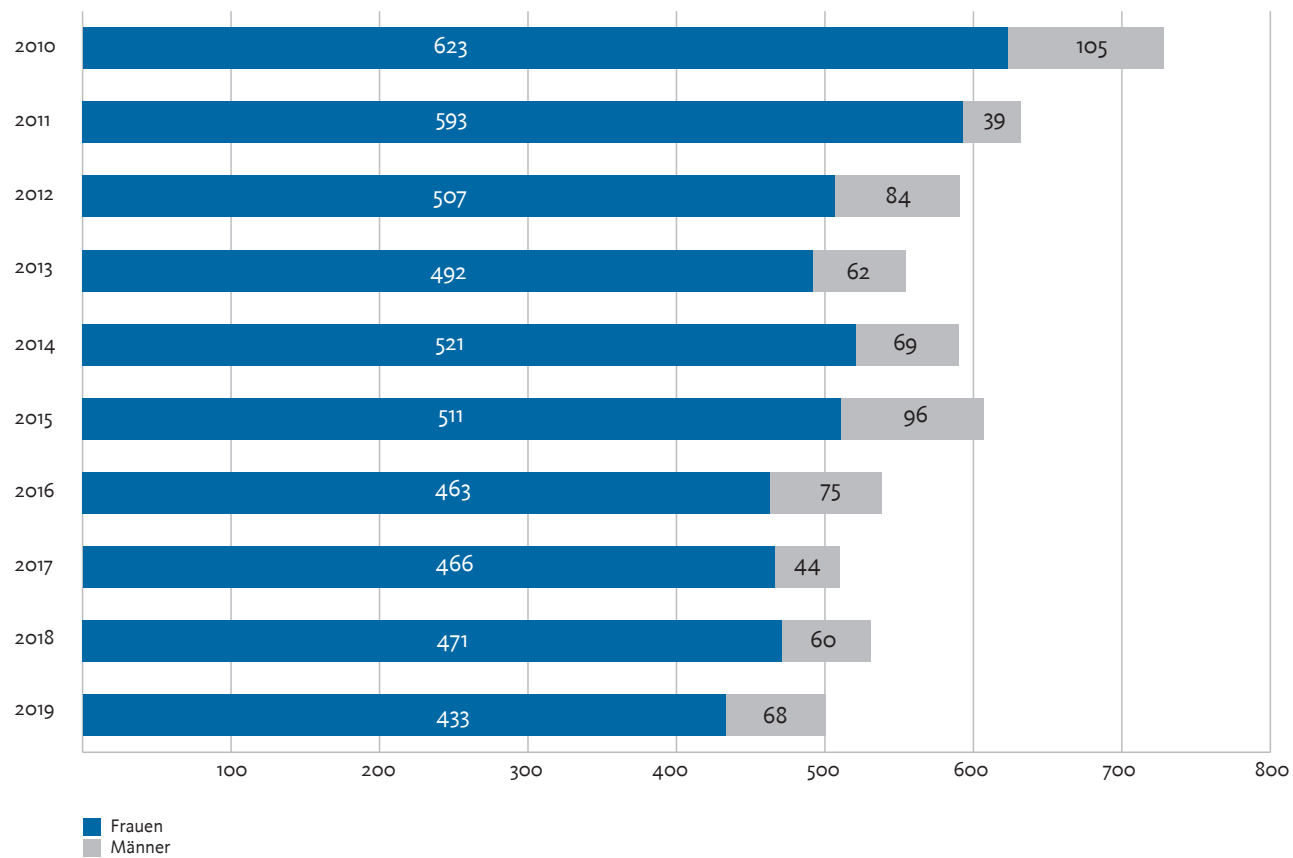


Abb. 26: Führungskräfte: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten (in %)

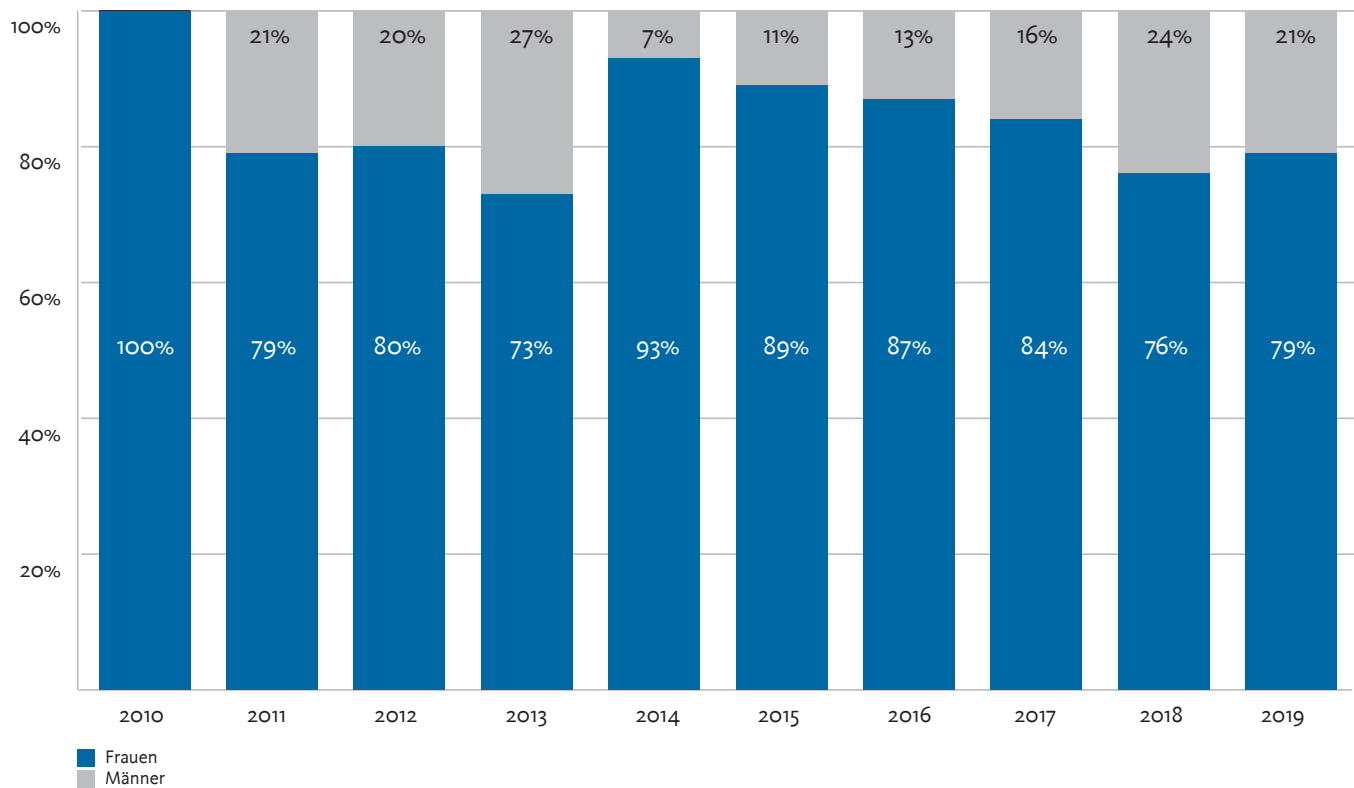
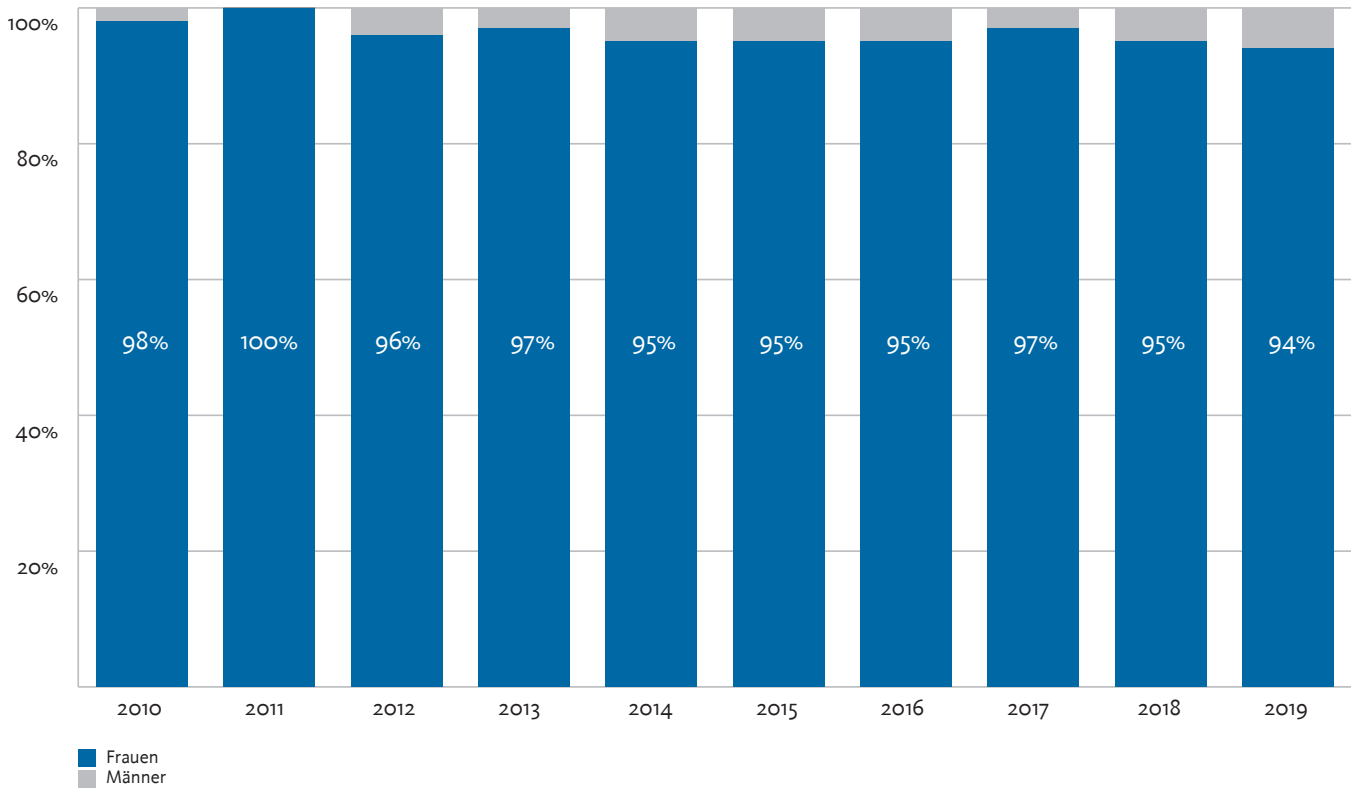


Abb. 27: Mitarbeitende ohne Führungsfunktion: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten (in %)



FÜHRUNG

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER GESCHLECHTERVERTEILUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE NACH HIERARCHIEEBENE.

GIBT ES UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DES DURCHSCHNITTS-ALTERS IN DEM ERSTMALS FÜHRUNGSVERANTWORTUNG ÜBERNOMMEN WIRD?

DARGESTELLT WIRD DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND DER ANZAHL DER WEIBLICH BESETZTEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.

EXISTIEREN UNTERSCHIEDE IN DER TEILZEITNEIGUNG, AUCH IM HINBLICK AUF DIE HIERARCHIEEBENE?



DEMOGRAFIE

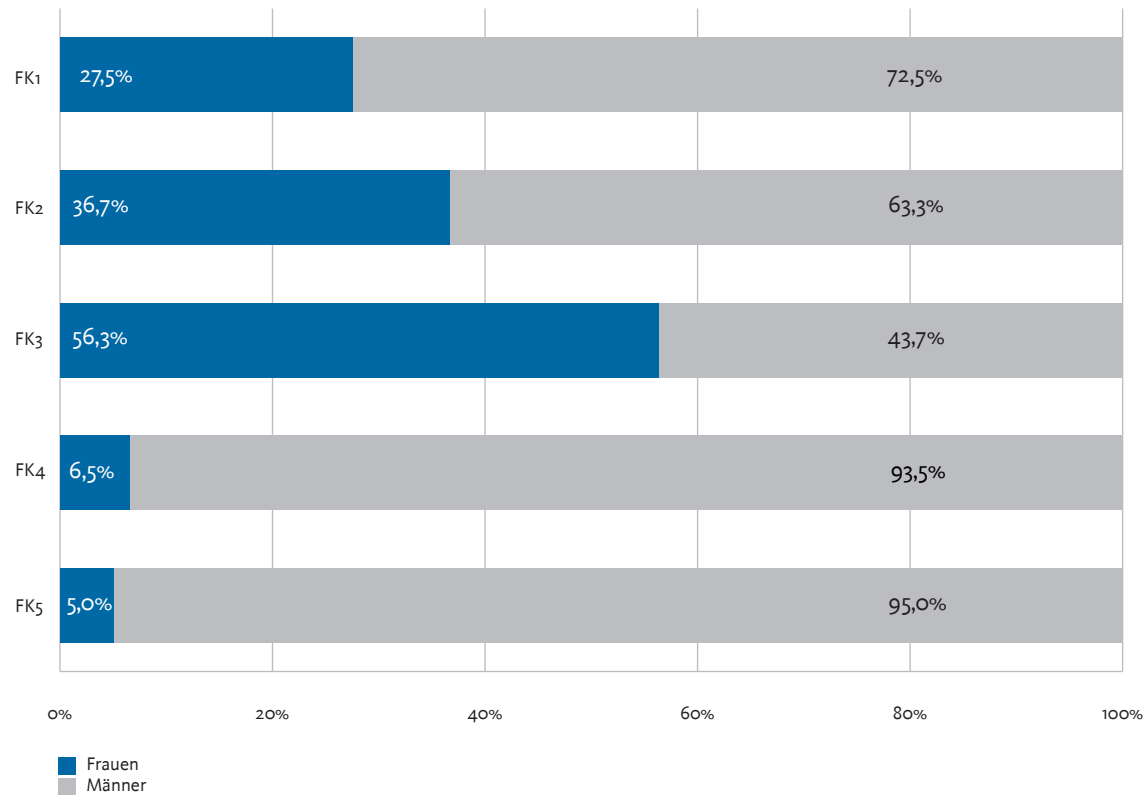
WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

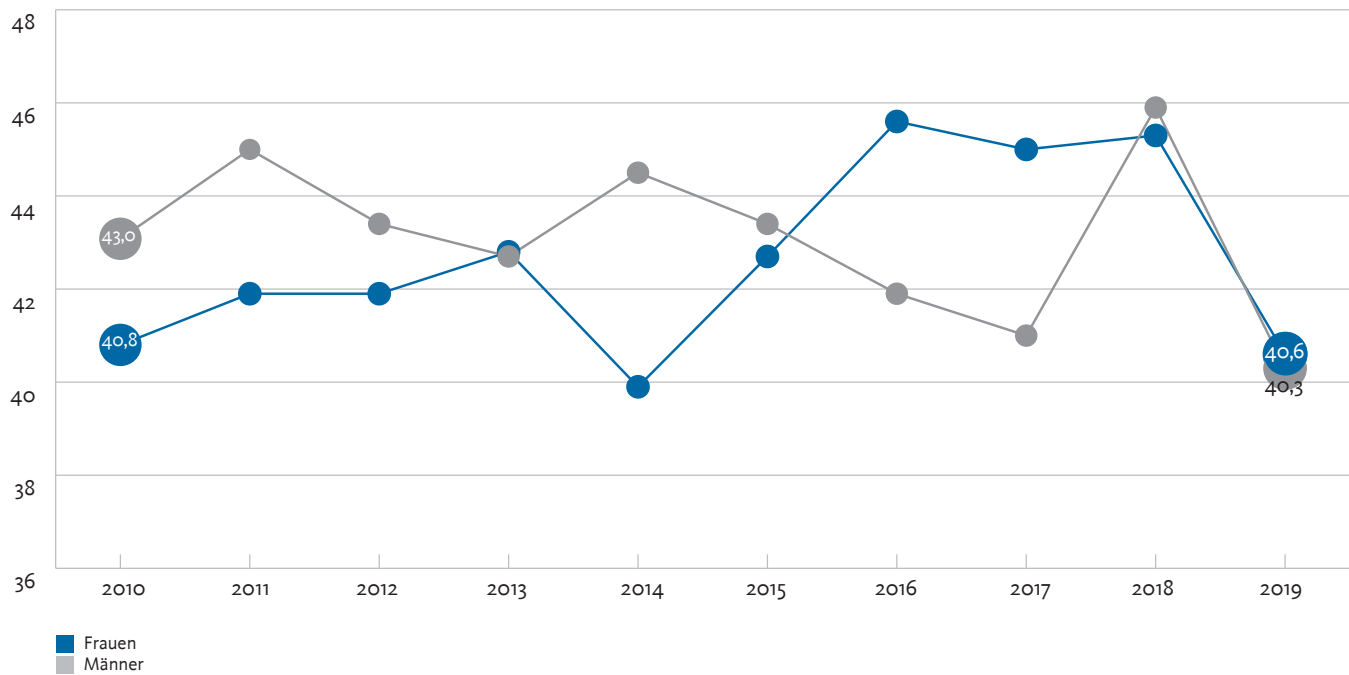
STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 28: Verteilung der Führungskräfte nach Geschlecht



ÜBERNAHME VON FÜHRUNGS- VERANTWORTUNG

Abb. 29: Durchschnittsalter, in dem Führungsverantwortung übernommen wird



OB

00.000.1

00.000.2

00.000.3

00.1

00.2

00.3

11

	11.000.2	11.000.1			
11.0	11.1	11.2	11.3	11.4	11.5
11.01	11.11	11.21	11.31		11.51
11.02	11.12	11.22	11.32		11.52
		11.23			11.53
		11.24			11.54

14

14.1	14.2
14.11	14.21
14.12	14.22

15

15.1	15.2	15.3	15.4
	15.21	15.31	
	15.22	15.32	

19

19.1
19.2

30

30.1
30.2

48

91

92

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

DEZERNAT I

01

12

12.0	12.1	12.2	12.3
12.01	12.11	12.21	12.31
12.02	12.12	12.22	12.32

20

20.0	20.1	20.2	20.3	20.4
20.01	20.11	20.21	20.31	20.411
20.021	20.12	20.221	20.32	20.412
20.022	20.13	20.222		20.42
20.023	20.14			

31

31.0	31.1	31.2	31.3	31.4	31.5
31.01	31.11	31.21	31.31	31.41	
31.02	31.12	31.22	31.32	31.42	
	31.13	31.23			
	31.14				

37

37.0	37.1	37.2	37.3	37.4
37.01	37.11	37.21		37.41
	37.12	37.22		37.42
	37.13			
	37.14			
	37.15			
	37.16			

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

Dez II

02

16

41

16.0 16.1 16.2 16.3

41.1

50

80

50.0	50.1	50.2	50.3	50.4	50.5	50.7
50.01	50.11	50.20	50.31	50.41	50.51	
50.02	50.12	50.21	50.32	50.42	50.52	
50.03	50.13	50.22	50.33	50.43	50.53	
50.04	50.14	50.23	50.34	50.44	50.54	
50.05	50.15	50.24	50.35	50.45		
		50.25	50.36	50.46		
		50.26		50.47		

80.21 80.31

42

46

47

42.0	42.1	42.2	42.3	42.4	42.5	42.6	42.7	42.81	42.82	42.83
42.011	42.11	42.21	42.301	42.41	42.51	42.61	42.701	42.811		42.831
42.012	42.12	42.22	42.302	42.42	42.52	42.62	42.705	42.812		42.832
42.013	42.13	42.23	42.31	42.43		42.63	42.706	42.813		42.833
42.014	42.14	42.24	42.32	42.44			42.707	42.814		
42.015	42.15	42.25	42.33				42.708	42.815		
42.016	42.16	42.26	42.34				42.709	42.816		
	42.17		42.35				42.71			
	42.18						42.72			
	42.19						42.73			

46.000.1	46.000.2
46.1	46.3
46.2	46.4

47.01	47.1	47.2	47.3	47.4	47.5
	47.11				

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

03

40					
40.01	40.1	40.2	40.3	40.4	40.5
40.011	40.11	40.211	40.31	40.41	40.51
40.012	40.12	40.212	40.32	40.42	40.52
	40.13	40.213	40.33		40.53
		40.214	40.331		40.54
		40.215	40.332		
		40.216	40.334		
		40.217	40.335		
			40.336		
			40.337		
			40.338		
			40.339		
			40.341		
			40.342		
			40.343		
			40.344		
			40.345		
			40.346		

56					
56.0	56.1	56.2	56.3	56.4	56.5
56.01	56.110	56.210	56.310	56.410	56.51
56.02	56.111	56.211	56.311	56.411	56.52
56.03	56.112	56.212	56.312	56.412	
56.04	56.113	56.213	56.313	56.413	
	56.114	56.214	56.314	56.414	
	56.115	56.215	56.315	56.415	
	56.116	56.216	56.316	56.416	
	56.117	56.217	56.317	56.417	
	56.118	56.218	56.318	56.418	
	56.119	56.219	56.319	56.419	
	56.120	56.220	56.320	56.420	
	56.121	56.221	56.321	56.421	
	56.122	56.222	56.322	56.422	
			56.323		
			56.324		
			56.325		

58								
				58.000.1				
58.0	58.1	58.2	58.3	58.4	58.5	58.6	58.7	58.8
58.01	58.11	58.21	58.31	58.41	58.51	58.61	58.71	
58.02	58.12	58.22	58.32	58.42	58.52	58.62	58.72	
	58.13	58.23	58.33	58.43	58.53			
	58.14	58.24	58.34	58.44	58.54			
	58.15			58.45	58.55			
					58.56			
					58.57			
					58.58			
					58.59			

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

04

25			
25.1	25.2	25.3	25.4
25.11	25.21	25.31	25.41
25.12	25.22	25.32	25.42
	25.23		25.43
			25.44

52	
52.1	52.2
	52.21
	52.22
	52.23
	52.24

60				
60.0	60.1	60.2	60.3	60.4
60.01	60.11	60.21	60.31	
60.02	60.12	60.22	60.32	
60.03	60.13		60.33	
			60.34	

61			
	61.000.1		
61.1	61.2	61.3	61.4
61.11	61.21	61.31	61.41
61.12	61.22	61.32	61.42
61.13	61.23		61.43
61.14	61.24		

62		
62.1	62.2	62.3
62.11	62.21	62.31
62.12	62.22	62.32
62.13	62.23	

68		
68.1	68.2	68.3
68.11	68.21	68.31
68.12	68.22	68.32
68.13	68.23	68.33
68.14	68.24	

HINWEISE:
 Im Rahmen des SHM²-Projektes „Reduzierung der Dienststellen“ erfolgte zum 01.01.2020 die Zusammenlegung der Fachbereiche 61 Stadtplanung und 62 Geoinformation und Vermessung.
 Zum 01.01.2020 wurde der Eigenbetrieb 76 Stadtraumservice gebildet. Der neue Eigenbetrieb besteht aus dem bisherigen Eigenbetrieb 70 Abfallwirtschaft, dem bisherigen Fachbereich 68 Tiefbau und einem Teil des bisherigen Fachbereichs 67 Grünflächen und Umwelt.

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

05

				33			
				33.000.1			
33.0	33.1	33.2	33.3				
33.01	33.11	33.22	33.31				
33.02	33.12	33.23	33.32				
33.03	33.13	33.24	33.33				
33.04				33.34			
				33.35			
				33.36			
				33.37			
				33.38			

HINWEIS:

Zum 01.01.2020 wurde der Eigenbetrieb 76 Stadtraumservice gebildet. Der neue Eigenbetrieb besteht aus dem bisherigen Eigenbetrieb 70 Abfallwirtschaft, dem bisherigen Fachbereich 68 Tiefbau und einem Teil des bisherigen Fachbereichs 67 Grünflächen und Umwelt. Darüber hinaus wurden zum neuen Eigenbetrieb Stadtraumservice auch Verwaltungs- und Serviceaufgaben aus verschiedenen Querschnittsbereichen verlagert.

Der verbleibende Teil des Fachbereichs 67 Grünflächen und Umwelt wird mit entsprechend angepasstem Aufgabenanteil zum künftigen Fachbereich 67 Klima, Natur, Umwelt.

		67	
67.1	67.2		
67.11	67.21		
67.12	67.22		
67.13	67.23		
		67.24	

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

69

69.100.1	69.1	69.2	69.3		
	69.11	69.21	69.31		
	69.12	69.22	69.32		
		69.23	69.33		
			69.34		

70

70.0	70.1	70.2	70.3	70.4		
70.01		70.21	70.31	70.410		
70.02		70.22	70.32	70.411		
70.03		70.23	70.33	70.412		
					70.413	
					70.414	
					70.415	
					70.42	
					70.43	

75

75.01	75.02		
75.1	75.2		
75.11	75.21		
75.12	75.22		
75.13	75.23		
75.14			
75.15			
75.16			
75.17			

STELLEN MIT FÜHRUNGS- VERANTWORTUNG

Abb. 30: Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK 1 bis FK 5)

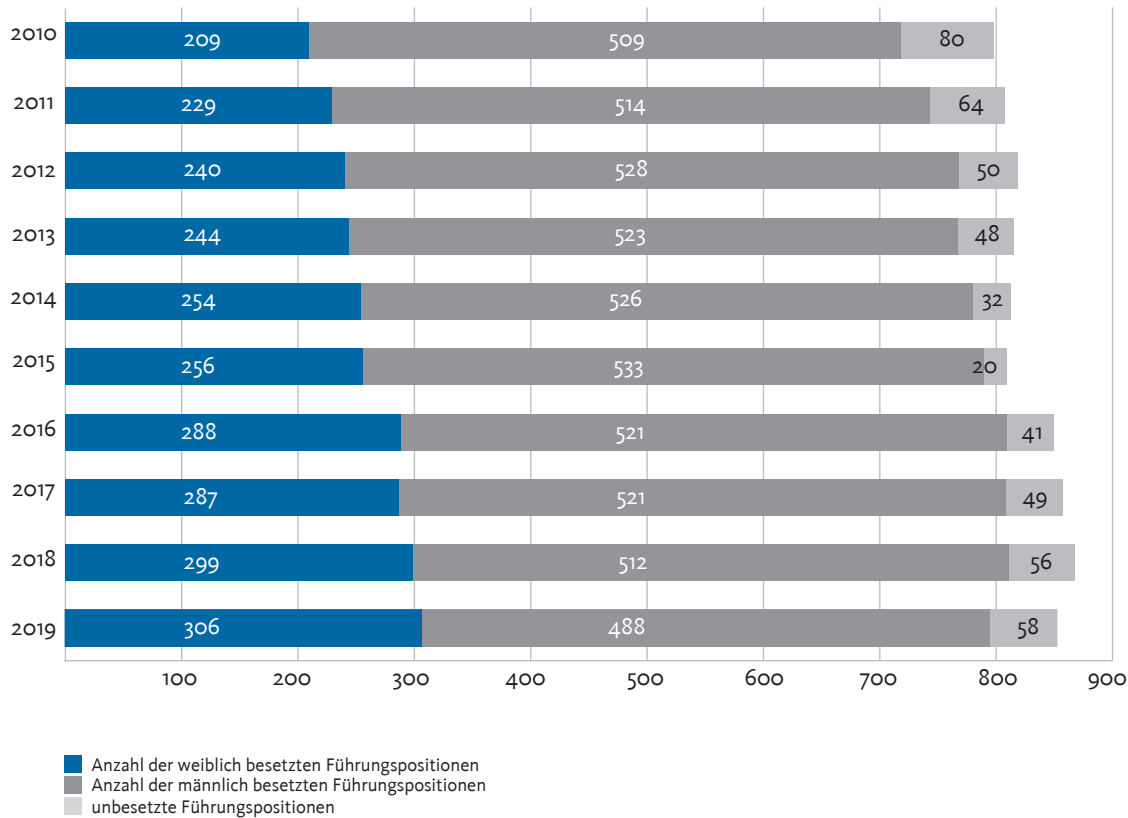
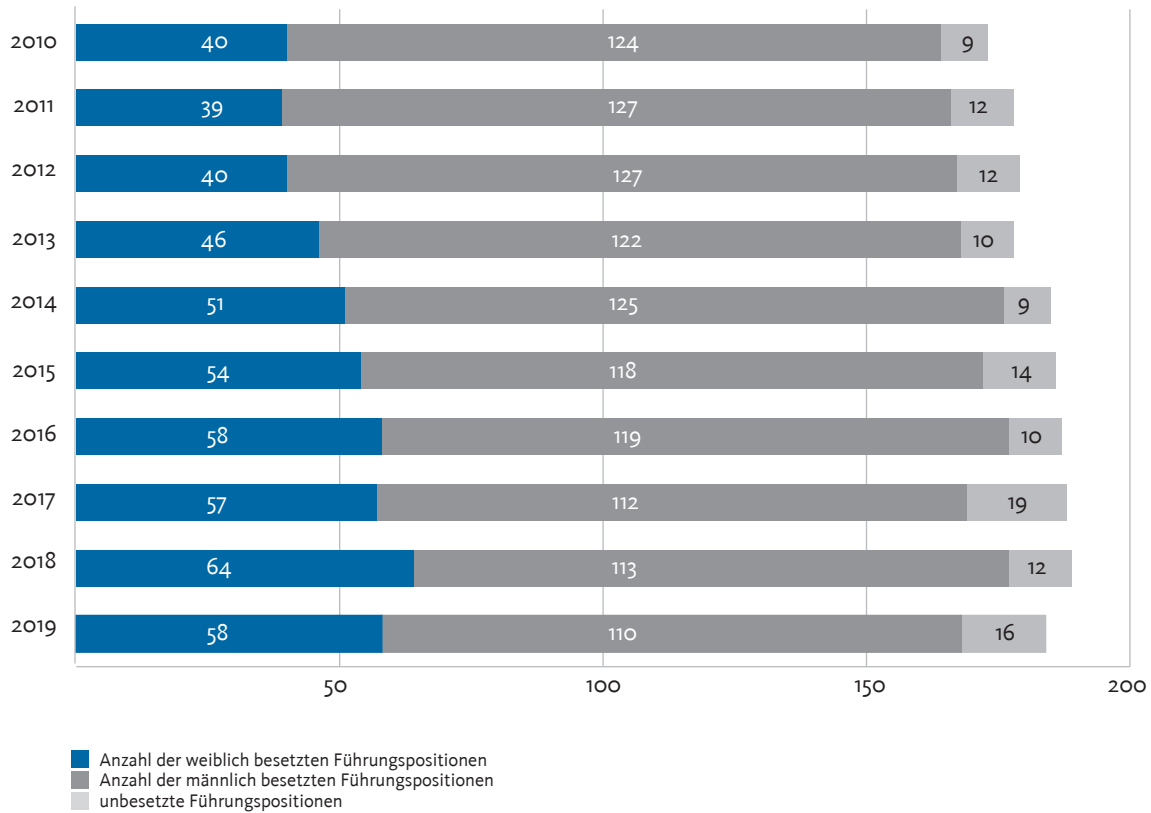


Abb. 31: Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK 1 und FK 2)



FÜHRUNGSKRÄFTE IN TEILZEIT

Abb. 32: Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK 1 und FK2

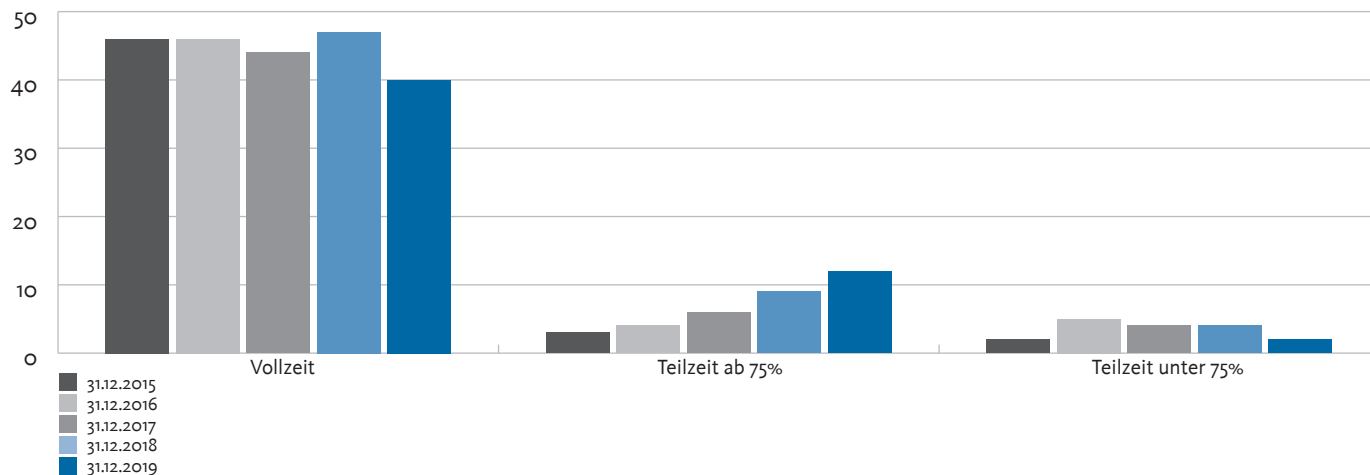


Abb. 33: Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK1 und FK2

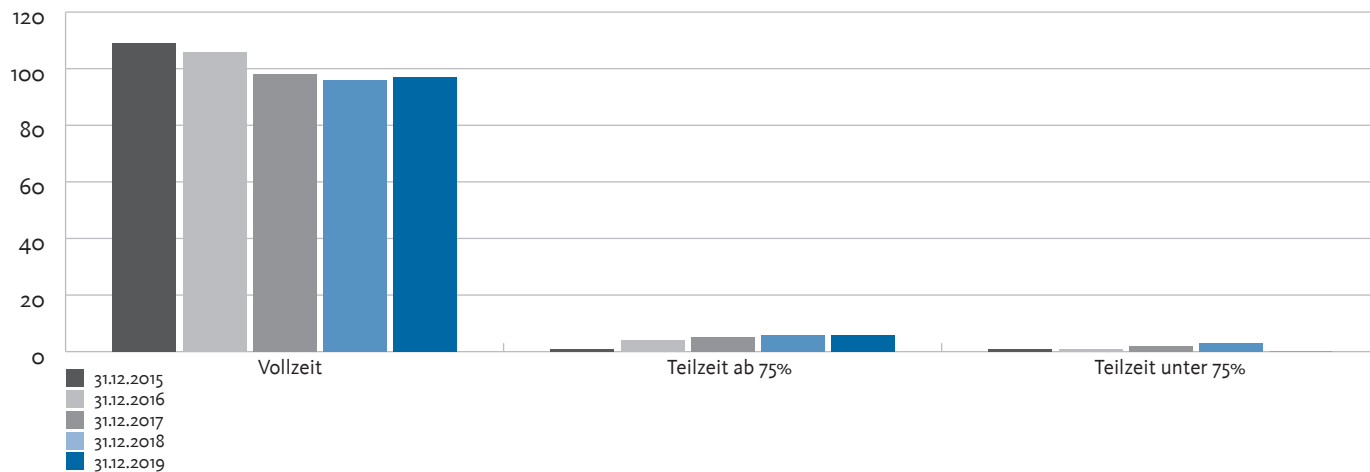


Abb. 34: Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK3 bis FK5

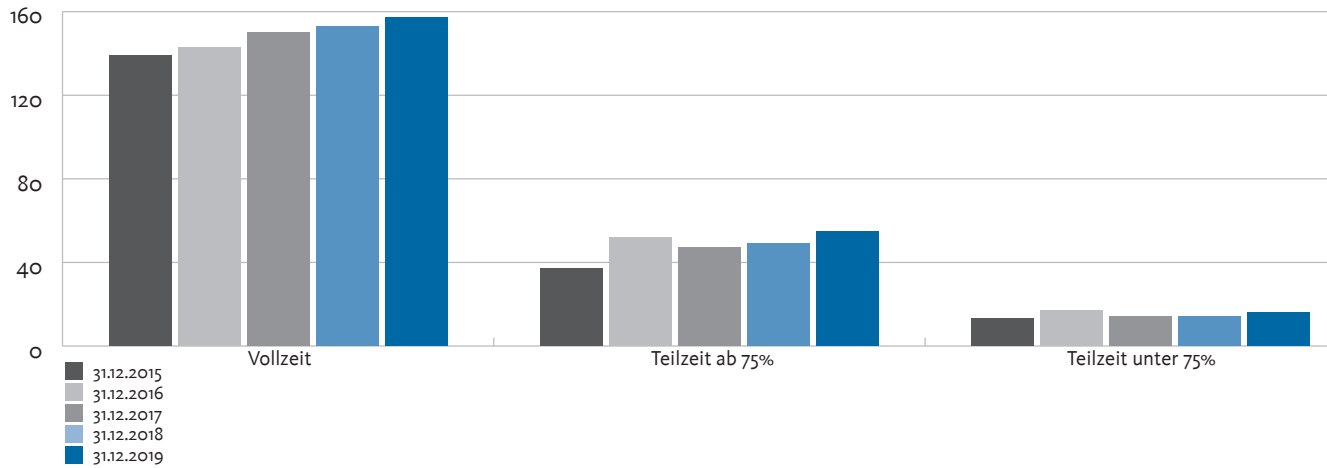
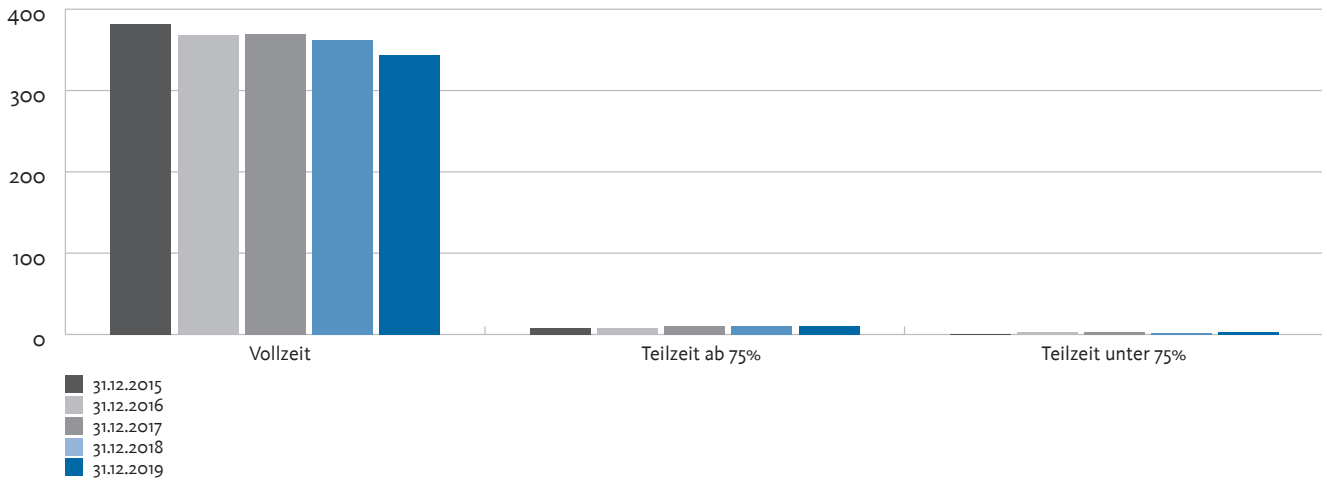


Abb. 35: Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK3 bis FK5



QUALIFIZIERUNG

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER ANZAHL VON FORTBILDUNGSTAGEN.

BETRACHTET WIRD DIE VERTEILUNG DER TEILNEHMENDEN AN KURSEN ZUR VORBEREITUNG AUF DEN LAUFBAHNWECHSEL.

DARGESTELLT WIRD DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN FORT- UND WEITERBILDUNGSAKTIVITÄT IN ABHÄNGIGKEIT VON ALTER UND GESCHLECHT.

BETRACHTET WIRD DIE FORTBILDUNGSNEIGUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN ABHÄNGIGKEIT VOM ALTER.

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB.



DEMOGRAFIE

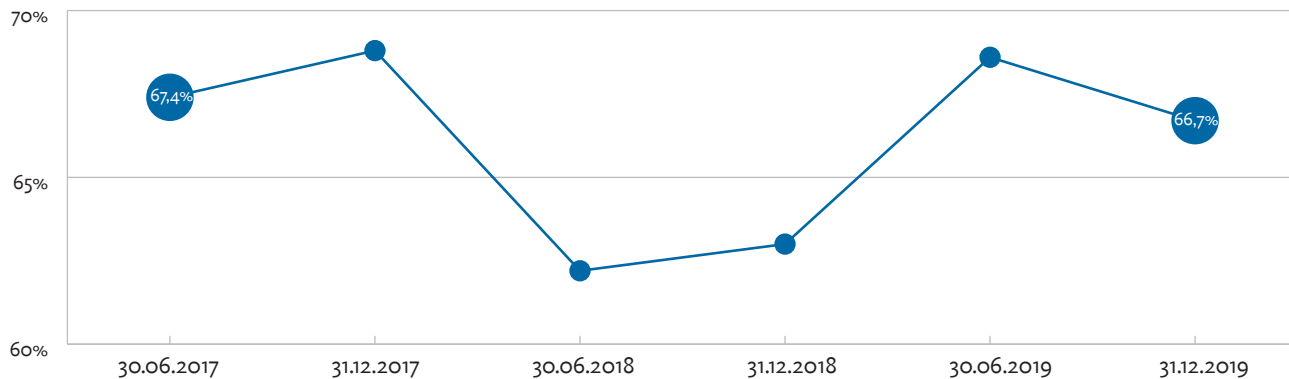
WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

FORTBILDUNGSTAGE

Abb. 36: Entwicklung des Anteils der weiblichen Teilnehmenden an den Fortbildungsangeboten



Tab. 2: Anzahl der Fortbildungstage

	gesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil
30.06.2017	742,00	242,00	500,00	67,4%
31.12.2017	1.483,00	463,00	1.020,00	68,8%
30.06.2018	928,75	351,50	577,25	62,2%
31.12.2018	1.398,70	517,75	880,95	63,0%
30.06.2019	752,00	236,50	515,50	68,6%
31.12.2019	1.627,00	541,35	1.085,65	66,7%

FRAUENANTEIL IN DEN QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN

Tab. 3: Verwaltungsfachwirt*in: Frauenanteil der Teilnehmenden

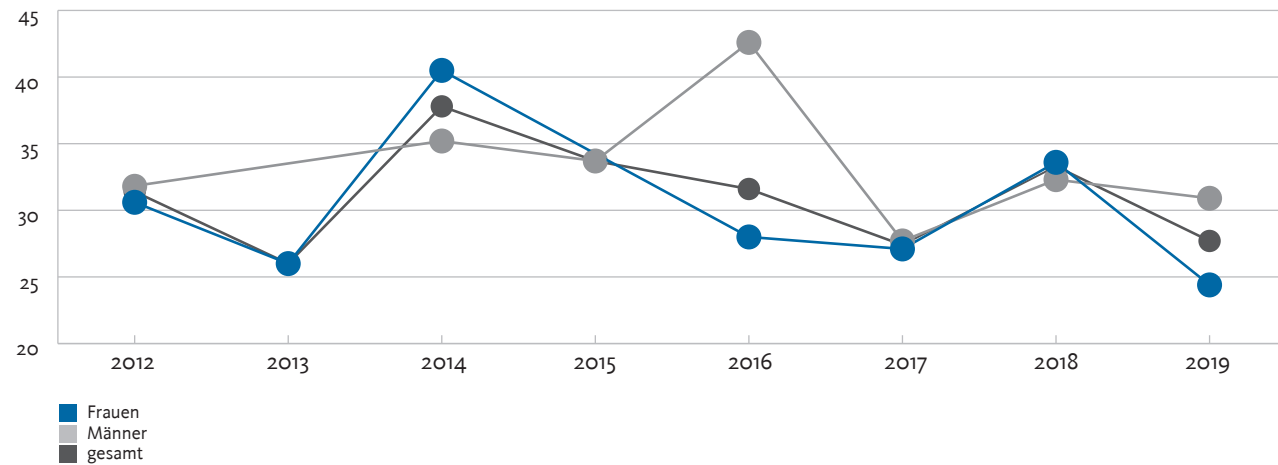
	gesamt	Frauenanteil
2012	19	94,7%
2013	23	65,2%
2014	14	78,6%
2015	17	82,3%
2016	12	50,0%
2017	22	77,3%
2018	12	91,7%
2019	13	53,8%

Tab. 4: Aufstiegslehrgang: Frauenanteil der Teilnehmenden

	gesamt	Frauenanteil
I (2013 - 2015)	21	66,7%
II (2015 - 2016)	20	60,0%
III (2018 - 2020)	20	60,0%

DURCHSCHNITTSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMABNAHME

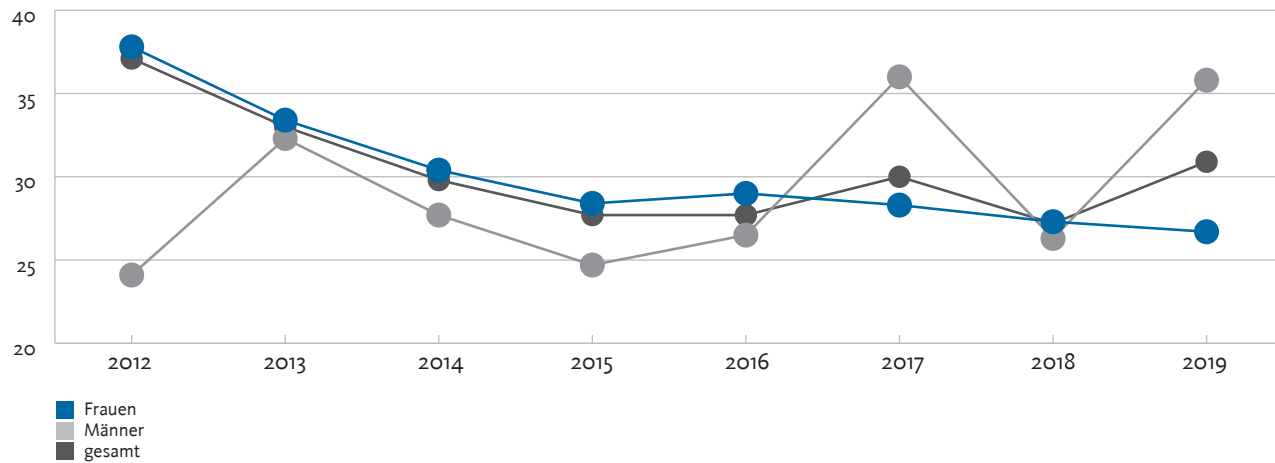
Abb. 37: Master Public Management: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme



Tab. 5: Master Public Management: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Frauen	30,6	26,0	40,5	-	28,0	27,1	33,6	24,4
Männer	31,8	-	35,2	33,7	42,6	27,7	32,3	30,9
gesamt	31,4	26,0	37,8	33,7	31,6	27,4	33,3	27,7

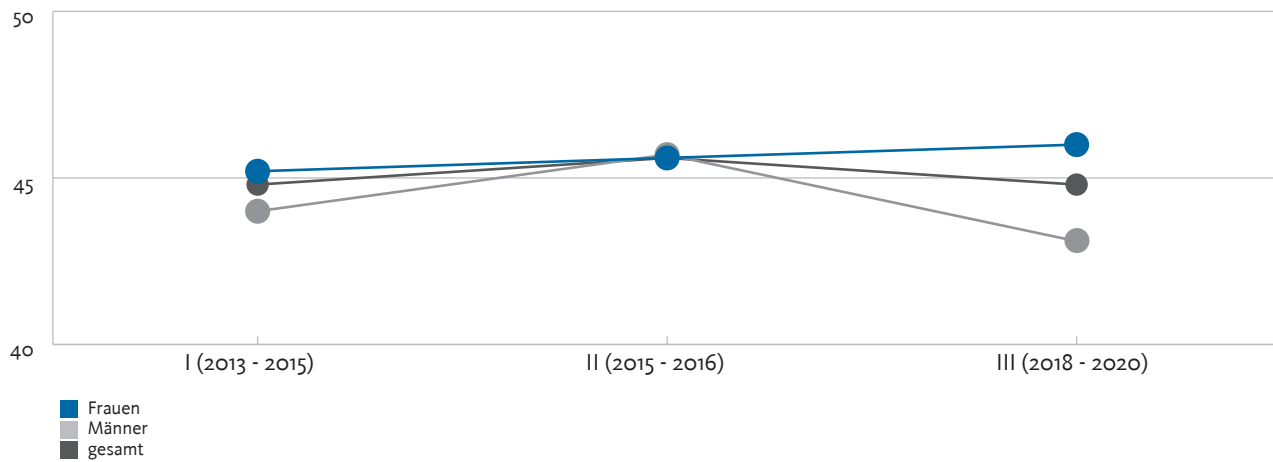
Abb. 38: Verwaltungsfachwirt*in: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme



Tab. 6: Verwaltungsfachwirt*in: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Frauen	37,8	33,4	30,4	28,4	29,0	28,3	27,3	26,7
Männer	24,1	32,3	27,7	24,7	26,5	36,0	26,3	35,8
gesamt	37,1	33,0	29,8	27,7	27,7	30,0	27,2	30,9

Abb. 39: Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

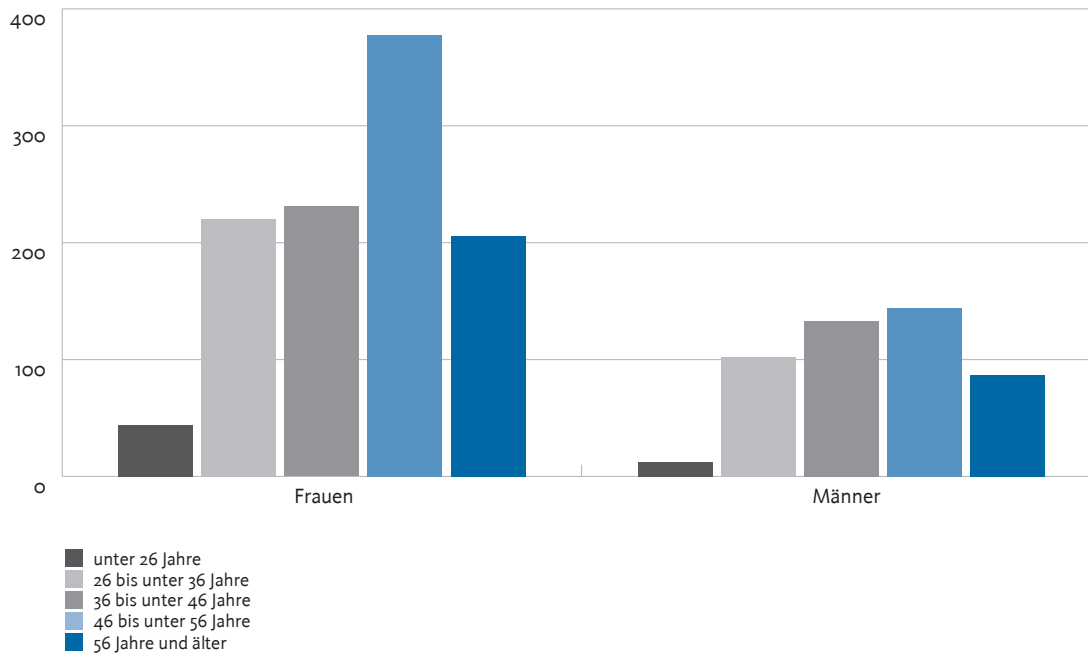


Tab. 7: Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	I (2013 - 2015)	II (2015 - 2016)	III (2018 - 2020)
Frauen	45,2	45,6	46,0
Männer	44,0	45,7	43,1
gesamt	44,8	45,6	44,8

FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 40: Fortbildungsaktivität der Führungskräfte in Abhängigkeit zum Alter



HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB

Abb. 41: Entwicklung der Anzahl der Bildungsurlaube

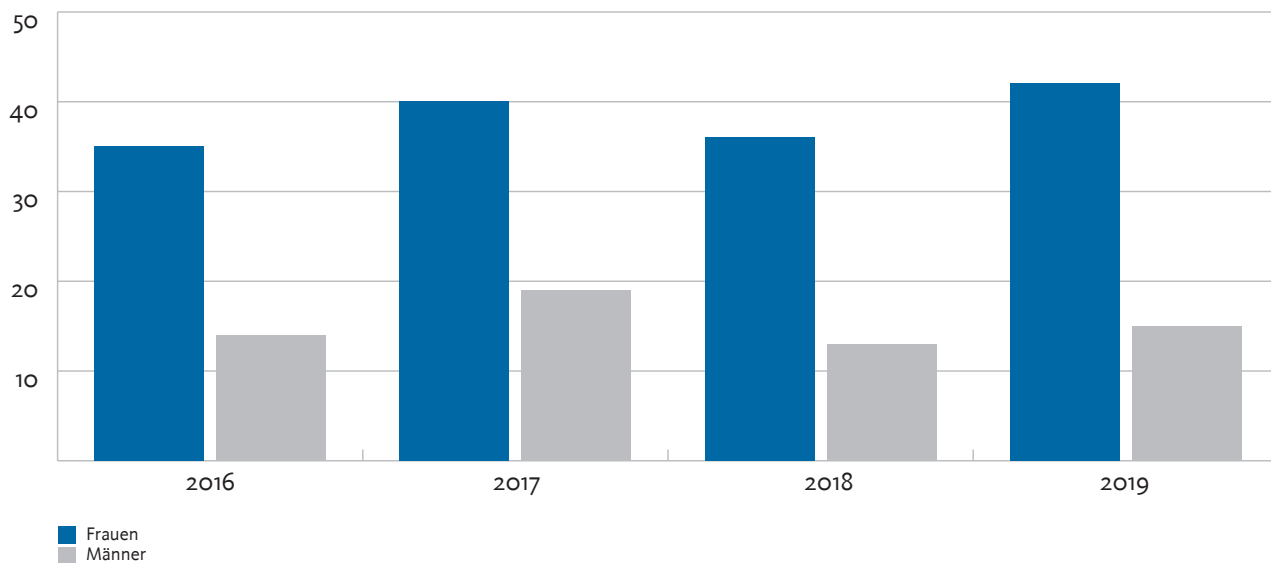
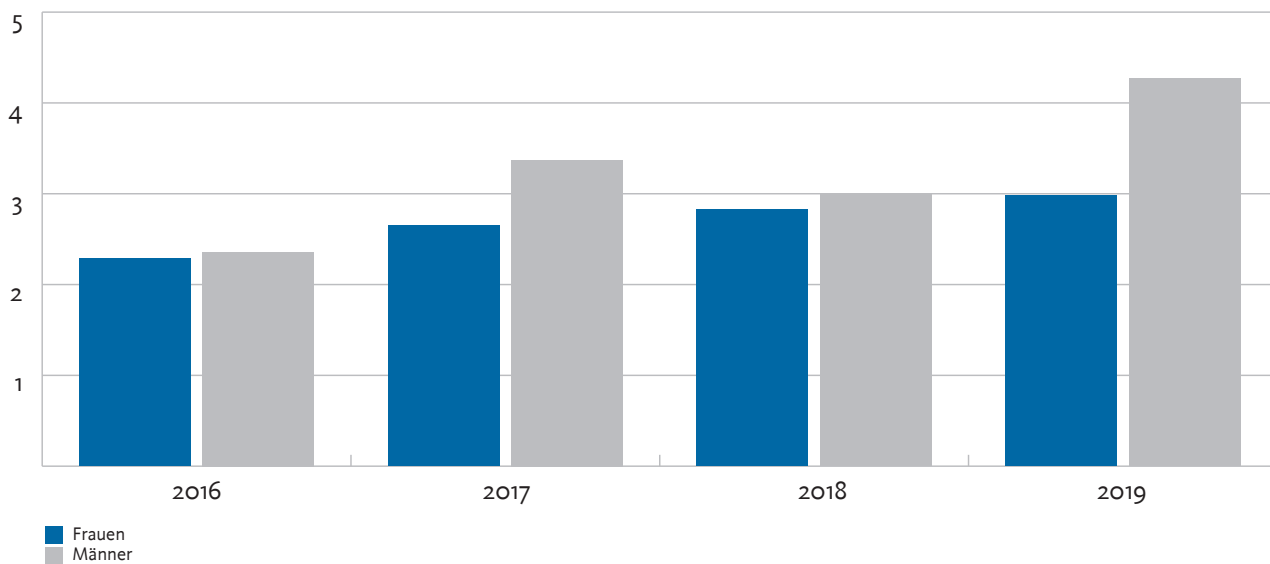


Abb. 42: Entwicklung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube



ERLÄUTERUNGEN

Dimension Demografie

Datengrundlage: Stand 31.12.2019

Abb. 1 und Abb.2/Tab.1

Die Abbildungen 1 und 2 sowie Tabelle 1 stellen die prozentuale Verteilung der Wahrnehmung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle bei Frauen und Männern dar. Grundlage ist analog zum Human Resources Report das Stammpersonal der Stadtverwaltung, d.h. unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater). Eine Auswertung der Arbeitszeitmodelle der Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater ist aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten nicht möglich. Allerdings wird die Thematik derzeit geprüft, um ev. zukünftige Auswertungen zu ermöglichen. Erkennbar ist, dass wesentlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Abb. 3

Die Abbildung 3 stellt die Altersverteilung nach Geschlecht dar. Analog zum Human Resources Report wurde sich auch hier auf das Stammpersonal konzentriert. Es lässt sich erkennen, dass grundsätzlich der Anteil der Frauen insgesamt höher ist.

Abb. 4

Die Abbildung 4 stellt die prozentuale Verteilung des Alters in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit dar. Analog zum Human Resources Report wurde sich hier ebenfalls auf das Stammpersonal konzentriert.

Abb. 5 und Abb. 6

Die Abbildung 5 ermöglicht es Unterschiede in der zeitlichen Entwicklung des durchschnittlichen Alters von Frauen und Männern bei Aufnahme der erstmaligen Tätigkeit bei der Stadtverwaltung zu erkennen. Die Abbildung 6 differenziert zusätzlich nach Führungskräften bzw. Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion. Um alle relevanten Beschäftigtenkategorien zu berücksichtigen sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater Grundlage der Auswertung. Auszubildende nach der Übernahme sind nicht berücksichtigt.

Abb. 7 und Abb. 8

Die Abbildungen 7 und 8 stellen dar, mit welchem durchschnittlichen Alter Beamt*innen und Beschäftigte im höheren Dienst (Beamt*innen ab der Besoldungsgruppen A13H und Beschäftigte ab der Entgeltgruppe E13) ihre Tätigkeit bei der Stadtverwaltung aufnehmen. Grundlage sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abb. 9 und Abb. 10

Die Abbildungen 9 und 10 betrachten die Eingruppierung der Mitarbeitenden, die als Führungskräfte ihre Tätigkeit bei der Stadtverwaltung aufnehmen und welche Unterschiede hierbei zwischen Frauen und Männern bestehen. Grundlage sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abb. 11 und Abb. 12

Die Abbildungen 11 und 12 stellen den prozentualen Anteil der Austritte von Frauen und Männern aufgrund einer Kündigung der Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit einem Wechsel des Wohnortes dar. Grundlage ist das Stammpersonal incl. der ruhenden Beschäftigten. Anzumerken ist, dass für die Berechnung der Entfernung zum Wohnort jeweils die Innenstadt Mannheim als Ausgangspunkt genommen wurde.

Abb. 13 und Abb. 14

Die Abbildung 13 betrachtet die Verteilung der Wohnortwechsel im Zusammenhang mit einem Abgang aus der Stadtverwaltung und welche Unterschiede hierbei zwischen Frauen und Männern bestehen. Die Abbildung 14 hingegen betrachtet die Verteilung der Wohnortwechsel ohne Austritt auf Frauen und Männer.

Abb.15

Die Abbildung 15 stellt dar, wie sich die befristeten Arbeitsverhältnisse in Abhängigkeit vom Geschlecht auf die unterschiedlichen Alterskohorten verteilen. Grundlage sind die befristet Beschäftigten der Stadtverwaltung incl. Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abb.16

Die Abbildung 16 beschreibt die Verteilung der befristeten Arbeitsverhältnisse auf die unterschiedlichen Entgeltgruppen in Abhängigkeit vom Geschlecht. Grundlage sind die befristet Beschäftigten der Stadtverwaltung incl. Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Dimension Work-Life-Balance

Datengrundlage: Stand 31.12.2019

Bei dieser Dimension wurde das Gesamtpersonal der Stadtverwaltung berücksichtigt.

Abb. 17

Die Abbildung 17 stellt die prozentuale Verteilung der Anzahl der genommenen Elternzeiten auf Frauen und Männer dar. Berechnungsgrundlage sind alle Elternzeiten, deren Beginn im jeweiligen Kalenderjahr liegt. Dabei ist ein wachsender Anteil von Männern mit Elternzeit erkennbar.

Abb. 18

Die Abbildung 18 visualisiert die Verteilung des Anteils der summarisch genommenen Elternzeiten auf Frauen und Männer. Berechnungsgrundlage ist die summarische Betrachtung aller Elternzeiten, deren Beginn im jeweiligen Kalenderjahr liegt. Dabei wurden alle Kalendertage der entsprechenden Elternzeiten addiert. Auch Zeiten, die auf die Folgejahre entfallen, sind relevant. Es ist erkennbar, dass Männer, obwohl sie zwischenzeitlich häufiger als früher Elternzeit nehmen, weiterhin nur kurze Elternzeiten nehmen.

Abb. 19

Die Abbildung 19 stellt die zeitliche Entwicklung der durchschnittlichen Dauer der Elternzeiten von Frauen und Männern in Kalendertagen dar. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2010 zeigt sich eine insgesamt verkürzte Dauer der Elternzeiten.

Abb. 20 und Abb. 21

Die Abbildungen 20 und 21 beschreiben, wie häufig Frauen und Männer in Abhängigkeit vom vorher ausgeübten Arbeitszeitmodell nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. unverändert beibehalten. Die

Abbildung 20 betrachtet die prozentuale Verteilung der Anzahl der Elternzeiten auf Frauen und Männer. Dagegen betrachtet die Abbildung 21 die prozentuale Verteilung der Anzahl der Elternzeiten innerhalb der Frauen bzw. innerhalb der Männer. Dabei ist erkennbar, dass es hauptsächlich Frauen sind, die nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren. Anzumerken ist, dass nur, die zum Auswertungszeitpunkt bereits beendeten Elternzeiten betrachtet wurden.

Abb. 22 und Abb. 23

Die Abbildungen 22 und 23 beschreiben wie häufig männliche und weibliche Führungskräfte der Führungsebenen 1 bis 5 bzw. Mitarbeitende ohne Führungsfunktion Elternzeit in Anspruch nehmen. Dabei ist erkennbar, dass bei den Führungskräften keine signifikanten Unterschiede bestehen, während bei den Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion Frauen wesentlich häufiger als Männer Elternzeit nehmen.

Abb. 24 und Abb. 25

Die Abbildungen 24 und 25 visualisieren die durchschnittliche Dauer von Elternzeiten der Führungskräfte bzw. Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion.

Abb. 26 und Abb. 27

Die Abbildungen 26 und 27 visualisieren die prozentuale Verteilung des Anteils der summarisch genommenen Elternzeiten auf weibliche und männliche Führungskräfte bzw. Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. Berechnungsgrundlage ist die summarische Betrachtung aller Elternzeiten, deren Beginn im jeweiligen Kalenderjahr liegt. Dabei wurden alle Kalendertage der entsprechenden Elternzeiten addiert. Auch Zeiten, die auf die Folgejahre entfallen, sind relevant.

Dimension Führung

Datengrundlage: Stand 31.12.2019

Berücksichtigt wurden bei dieser Dimension das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abweichend davon Abb. 32-35 ohne Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater, da bei den Sonderverträgen beim Eigenbetrieb Nationaltheater eine Auswertung der Arbeitszeitmodelle aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten nicht möglich ist. Allerdings wird die Thematik derzeit geprüft, um ev. zukünftige Auswertungen zu ermöglichen.

Abb. 28

Die Abbildung 28 stellt die prozentuale Geschlechterverteilung der einzelnen Führungsebenen dar.

Abb. 29

Die Abbildung 29 beschreibt die Entwicklung des Durchschnittsalters von Frauen und Männern bei erstmaliger Übernahme von Führungsverantwortung. Dabei wurden alle Fälle berücksichtigt, die nach dem 01.01.2010 erstmalig Führungsverantwortung übernommen haben. Unberücksichtigt blieb, ob die Mitarbeitenden zwischenzeitlich keine Führungsposition mehr innehaben bzw. ausgeschieden sind.

Abb. 30

Die Abbildung 30 beschreibt die Anzahl der weiblich bzw. männlich besetzten Führungspositionen der Führungsebenen 1 bis 5. Dabei zeigt sich, dass der Zuwachs an Führungspositionen überproportional Wirkung auf die Anzahl der weiblichen Führungskräfte hat.

Abb. 31

Die Abbildung 31 beschreibt die Anzahl der weiblich bzw. männlich besetzten Führungspositionen der Führungsebenen 1 und 2. Dabei ist erkennbar, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte von 2010 zu 2019 steigt.

Abb. 32 – 35

Die Abbildungen 32 bis 35 beschreiben die Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten auf Frauen und Männer der Führungsebenen 1 und 2 bzw. 3 bis 5. Anzumerken ist, dass Beschäftigte in der ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell sowie in der ATZ-Freistellungsphase nicht berücksichtigt wurden. Es ist erkennbar, dass mehr weibliche Führungskräfte in Teilzeit arbeiten.

Dimension Qualifizierung

Datengrundlage: Stand 31.12.2019

Bei dieser Dimension wurde das Gesamtpersonal der Stadtverwaltung berücksichtigt.

Abb. 36 und Tab. 2

Die Abbildung 36 und Tabelle 2 beschreiben die Entwicklung des Anteils der weiblichen Teilnehmenden in den zentral finanzierten Fortbildungsangeboten der Personalentwicklung. Insgesamt nehmen trotz leichter Schwankungen Frauen häufiger an Fortbildungen teil als Männer.

Bei der Stadt Mannheim werden insgesamt drei Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, welche zentral finanziert werden:

- **Verwaltungsfachwirt*in**
Vorbereitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt Teil I und Teil II (qualifiziert für den gehobenen Dienst)
- **Master Public Management**
Berufsbegleitender fünfsemestriger Master-Studiengang „Public Management“ an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg (qualifiziert für den höheren Dienst). In der Regel gehen jährlich zwischen zwei und vier Anmeldungen für den Master-Studiengang Public Management ein. Aus Datenschutzgründen wird daher der Frauenanteil dieser Qualifizierungsmaßnahme nicht dargestellt.
- **Aufstiegslehrgang**
zentral finanziertes forschungs- und wissenstransferbasiertes Weiterbildungsprogramm exklusiv für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Mannheim (qualifiziert für den höheren Dienst)

Tab. 3

Die Tabelle 3 beschreibt den Anteil der Frauen am Lehrgang Verwaltungsfachwirt*in. Grundsätzlich überwiegt der Anteil der Frauen.

Tab. 4

Die Tabelle 4 beschreibt den Anteil der Frauen am Aufstiegslehrgang. Auch hier überwiegt der Anteil der Frauen.

Abb. 37 und Tab. 5

Die Abbildung 37 und Tabelle 5 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Qualifizierungsmaßnahme Master Public Management beginnen.

Abb. 38 und Tab. 6

Die Abbildung 38 und Tabelle 6 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Qualifizierungsmaßnahme Verwaltungsfachwirt*in beginnen.

Abb. 39 und Tab. 7

Die Abbildung 39 und Tabelle 7 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Qualifizierungsmaßnahme Aufstiegslehrgang beginnen.

Abb. 40

Die Abbildung 40 stellt die Anzahl der Fortbildungsteilnahmen der Führungskräfte (FK 1-5) in Abhängigkeit zum Alter dar. Hier ist kein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern erkennbar.

Abb. 41

Die Abbildung 41 stellt die Verteilung der Anzahl der Bildungsurlaube auf Frauen und Männer dar. Es ist erkennbar, dass Frauen häufiger als Männer Bildungsurlaub nehmen.

Abb. 42

Die Abbildung 42 beschreibt die Verteilung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube auf Frauen und Männer. Hier ist erkennbar, dass Männer, obwohl sie seltener als Frauen Bildungsurlaub nehmen, dafür im Durchschnitt länger Bildungsurlaub nehmen.

GLOSSAR

Aufstiegslehrgang	Zentral finanziertes, forschungs- und wissenstransferbasiertes Weiterbildungsprogramm exklusiv für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung
Durchschnittsalter	Durchschnittliches Lebensalter (arithmetisches Mittel)
Führungskräfte (FK)	Aufgrund der Zuordnung des Führungsmerkmals an der jeweiligen Planstelle sind in den Auswertungen auch befristet beschäftigte Führungskräfte enthalten.
FK1 - Führungsebene 1	Oberbürgermeister*in und Bürgermeister*innen, Dienststellenleitungen
FK2 - Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 - Führungsebene 3	Sachgebiets-, Team- und Einrichtungsleitungen
FK4 - Führungsebene 4	Meister*innen
FK5 - Führungsebene 5	Vorarbeiter*innen
Gender	Die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (bzw. Leer-Feld) ist zwischenzeitlich möglich, allerdings sind nach derzeitigem Stand hierzu noch keine Informationen hinterlegt. Sobald Eintragungen vorliegen, werden diese in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden.
Gesamtpersonal	Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater
Master Public Management	berufsbegleitender fünfsemestriger Master-Studiengang „Public Management“ an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg
Personalunion	Vereinigung mehrerer Funktionen in einer Person
Stadtverwaltung	Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater)
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen	Mitarbeiter*innen, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die regelmäßige tarifliche bzw. beamtenrechtliche Wochenarbeitszeit
Verwaltungsfachwirt*in	Vorbereitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin*/zum Verwaltungsfachwirt* Teil I und Teil II

Redaktion: Anna Schiel, Manuela Siegel, Sabine Tholé
E-Mail: hr-report@mannheim.de
Stand: Juli 2020

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim