

MANNHEIM²
HUMAN
RESOURCES
REPORT 2020

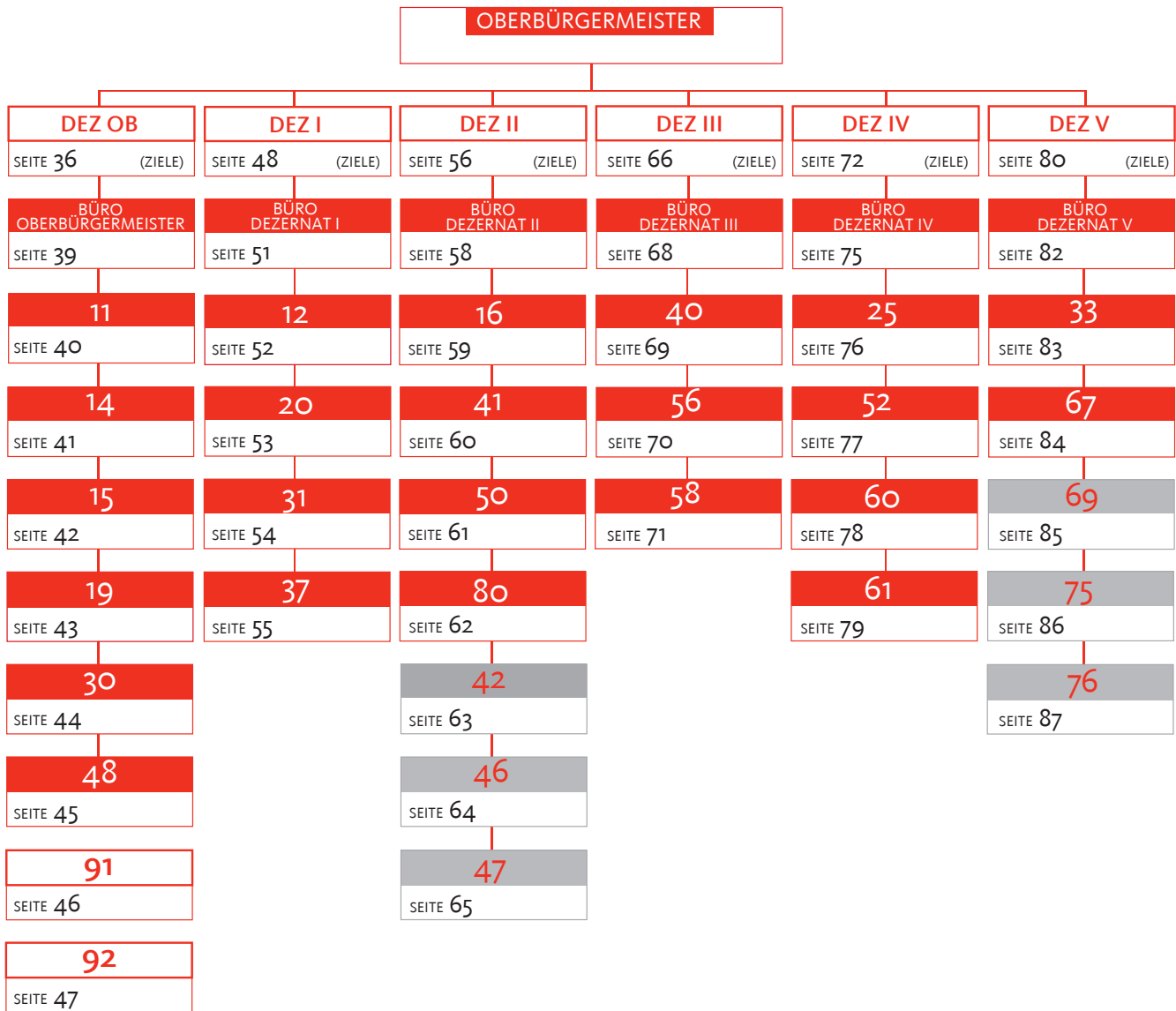
STADT**MANNHEIM²**

Organisation und Personal

HUMAN RESOURCES REPORT 2020

INHALTSVERZEICHNIS

NAVIGATIONSHILFE HUMAN RESOURCES SUMMARIES	4
VORWORT	5
AUF EINEN BLICK	6
FÜHRUNGSKRÄFTE	10
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	11
DEMOGRAFISCHE SITUATION	12
NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG	14
KARRIERE MACHEN: BEWERBUNGSSTATISTIK	15
DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	16
DIVERSITÄT: INKLUSION	18
DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT	19
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM	20
ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN	21
FLUKTUATION	22
AUSFALLZEITEN	25
PERSONALAUFWAND	26
PERSONALENTWICKLUNG	28
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	30
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	31
STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTSJAHRE 2018/2019 + 2020/2021	32
HUMAN RESOURCES SUMMARIES INKL. LEISTUNGSZIELE	34
KURZERLÄUTERUNG HUMAN RESOURCES SUMMARIES	35
SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS	88
KURZERLÄUTERUNG BGM-SUMMARIES	89
NAVIGATIONSHILFE SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS	90
GLOSSAR	122



NAVIGATIONSHILFE HUMAN RESOURCES SUMMARIES

HINWEIS: Das dargestellte Organigramm bezieht sich auf den Stand zum 31.12.2020.

VORWORT

Wer Veränderungen nicht nur anstoßen, sondern systematisch gestalten will, benötigt neben einer klaren Strategie und beschriebenen Zielen vor allem die Mitarbeiter*innen, die diesen Wandel durch ihr Tun und Handeln möglich machen und mit Bedeutung und Aktivität füllen. Auch unser im stadtweiten Leitspruch „gemeinsam mehr bewirken“ formuliertes Selbstverständnis stellt Kooperation und Personalarbeit beispielhaft in den Fokus unserer Bemühungen.

Unsere Mitarbeiter*innen sind der erfolgskritische Faktor für die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation, den wir als unsere wichtigste Ressource mit planerischer Perspektive steuern. Rund jeder vierte Euro unseres Ergebnishaushaltes wird für unser Personal aufgewendet: darum widmen wir der Auswahl und Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen ein eigenes Berichtswesen. Dadurch gewinnen wir Erkenntnisse und leiten Handlungsempfehlungen ab, um dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit, kontinuierliche Leistungserfüllung und damit unseren Anspruch an Modernität und Veränderungsfähigkeit einzulösen.

In komprimierter, übersichtlicher Form liefert der Human Resources Report verlässlich Orientierung und fungiert als zentrale Grundlage für Entscheidungen wirkungsorientierten Personalmanagements.

Wir freuen uns, Ihnen diesen Report als Instrument und Datenbasis für Ihre Personalarbeit und ihre managerialen Entscheidungen zur Verfügung zu stellen.



Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim



Dr. Liane Schmitt
Fachbereichsleitung Organisation und Personal

AUF EINEN BLICK

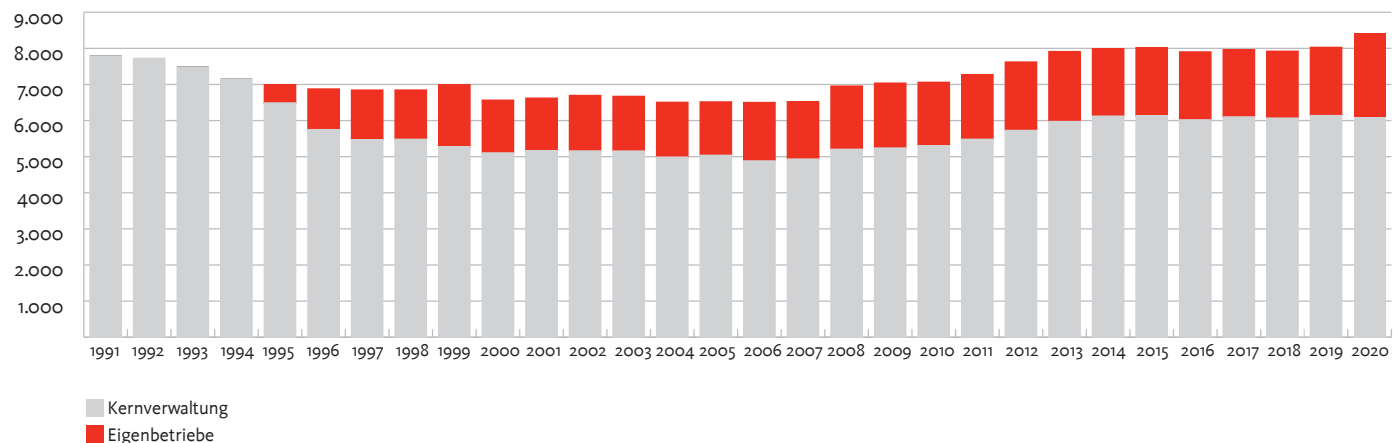
Tab. 1: Auf einen Blick (Stand 31.12.2020)

	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Stadtverwaltung
Gesamtpersonal	6.101	2.315	8.416
Stammpersonal	5.117	1.637	6.754
Stammpersonal (Vollzeitäquivalente)	4.394,86	1.537,03	5.931,89
Frauenanteil (bezogen auf das Gesamtpersonal)	69,0%	27,6%	57,6%
Frauenanteil (bezogen auf das Stammpersonal)	67,3%	20,6%	56,0%
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PIA)	260	70	330
Teilzeitquote (bezogen auf das Stammpersonal)	39,7%	14,5%	33,6%
jahresbezogener Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen	6,7%	9,6%	7,5%
jahresbezogener Personalaufwand in Mio. € (vorläufiges Rechnungsergebnis bzw. Wirtschaftspläne)	326,8 Mio. €	131,4 Mio. €	458,2 Mio. €

Tab. 2: Personalstand am 31.12.2020

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe
Stammpersonal	807	4.310	5.117	21	1.616	1.637	828	5.926	6.754
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell		71	72	0	26	26		97	98
dar. ATZ-Freistellungsphase		57	58	0	9	9		66	67
dar. Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	196	1.743	1.939	6	215	221	202	1.958	2.160
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0	402	402	0	135	135	0	537	537
THCG-Beschäftigte	0	32	32	0	12	12	0	44	44
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	8	181	189	0	65	65	8	246	254
Praktika/Volontariate	0	71	71	0	5	5	0	76	76
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0	9	9	0	12	12	0	21	21
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0	0	0	0	404	404	0	404	404
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	30	251	281		44	45	31	295	326
dav. Beurlaubte	30	238	268		42	43	31	280	311
dav. Rente auf Zeit	0	13	13	0			0	15	15
SUMME	845	5.256	6.101	22	2.293	2.315	867	7.549	8.416

Abb. 1: Entwicklung des Gesamtpersonals 1991 - 2020



Tab. 3: Vollzeitäquivalente am 31.12.2020

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Stadtverwaltung		
	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe	Beamt*innen	Arbeitnehmer*innen	Summe
Stammpersonal	740,62	3.654,24	4.394,86	19,07	1.517,96	1.537,03	759,69	5.172,20	5.931,89
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell	0,60	58,96	59,56	0,00	24,00	24,00	0,60	82,96	83,56
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)	130,42	1.154,33	1.284,75	4,07	127,96	132,03	134,49	1.282,29	1.416,78
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0,00	263,03	263,03	0,00	101,87	101,87	0,00	364,90	364,90
THCG-Beschäftigte	0,00	30,97	30,97	0,00	12,00	12,00	0,00	42,97	42,97
Auszubildende inkl. praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	8,00	177,64	185,64	0,00	65,00	65,00	8,00	242,64	250,64
Praktika/Volontariate	0,00	68,39	68,39	0,00	5,00	5,00	0,00	73,39	73,39
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0,00	9,00	9,00	0,00	12,00	12,00	0,00	21,00	21,00
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0,00	0,00	0,00	0,00	391,26	391,26	0,00	391,26	391,26
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse*	24,09	212,78	236,87	1,00	31,26	32,26	25,09	244,04	269,13
dav. Beurlaubte*	24,09	202,65	226,74	1,00	29,26	30,26	25,09	231,91	257,00
dav. Rente auf Zeit*	0,00	10,13	10,13	0,00	2,00	2,00	0,00	12,13	12,13
SUMME	772,71	4.416,05	5.188,76	20,07	2.136,35	2.156,42	792,78	6.552,40	7.345,18

* Vollzeitäquivalente entsprechen dem letzten aktiven Beschäftigungsumfang

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

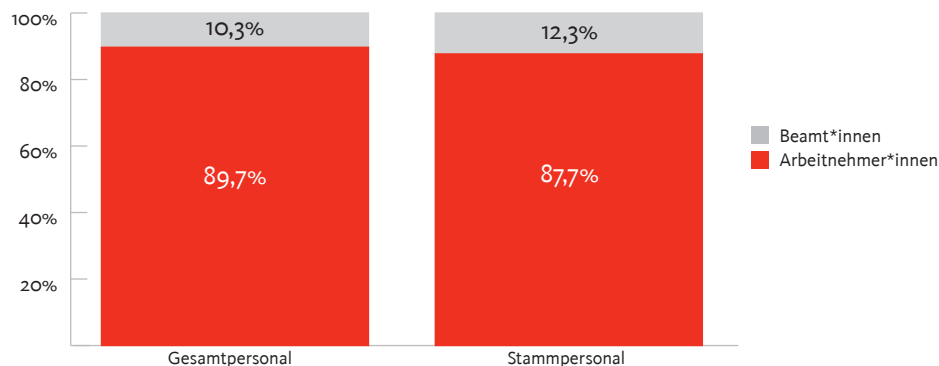
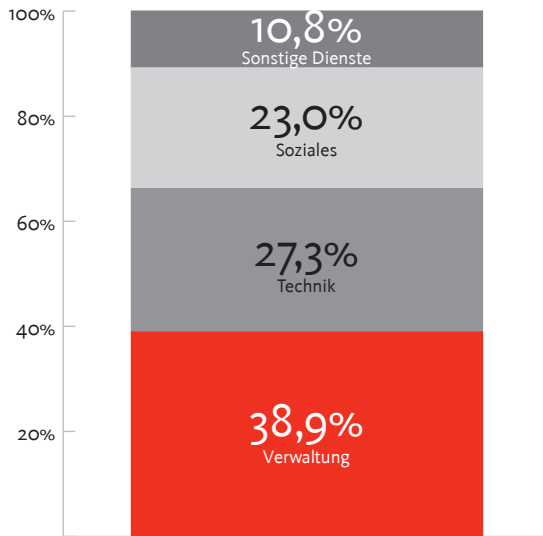


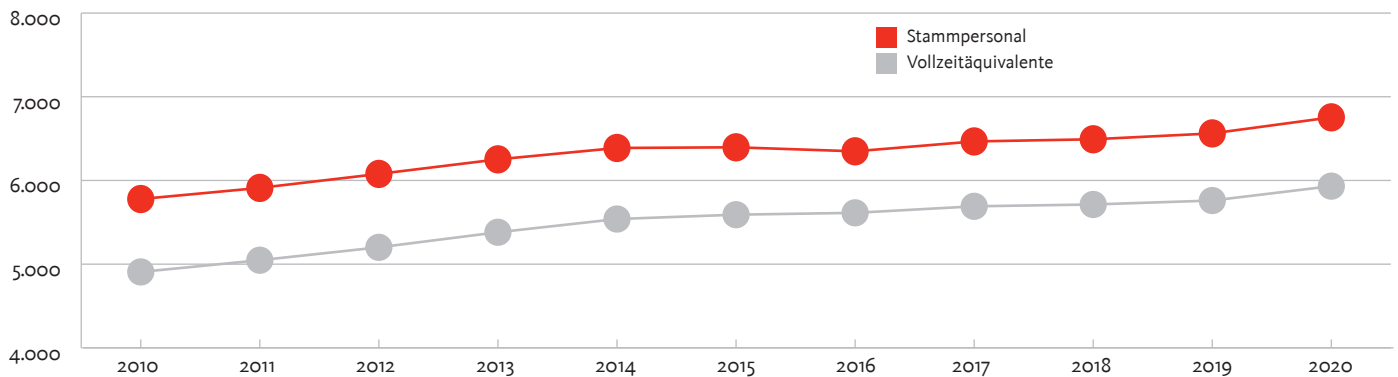
Abb. 3: Aufgabenbereiche des Stammpersonals



Tab. 4: Entwicklung des Personalbestandes

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Entwicklung des Personalbestandes											
Stammpersonal	5.778	5.911	6.078	6.252	6.388	6.396	6.348	6.466	6.492	6.562	6.754
Vollzeitäquivalente	4.907	5.047	5.201	5.381	5.539	5.591	5.613	5.691	5.713	5.760	5.932

Abb. 4: Entwicklung des Personalbestandes und der Vollzeitäquivalente



FÜHRUNGSKRÄFTE

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

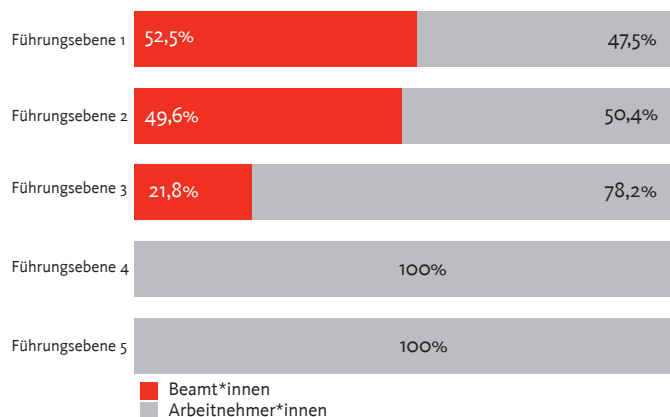


Abb. 6: Struktur der Führungskräfte: Geschlecht

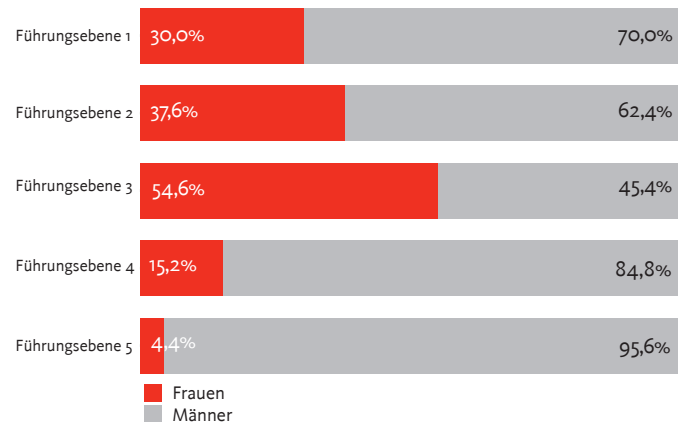
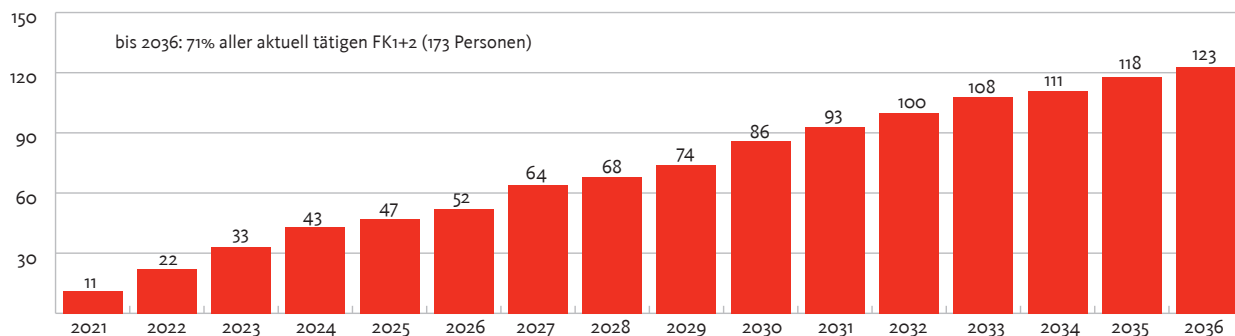


Abb. 7: Kumulierte Werte der prognostizierten Abgänge der Führungsebenen 1+2 bis 2036 (z.B. altersbedingt)



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

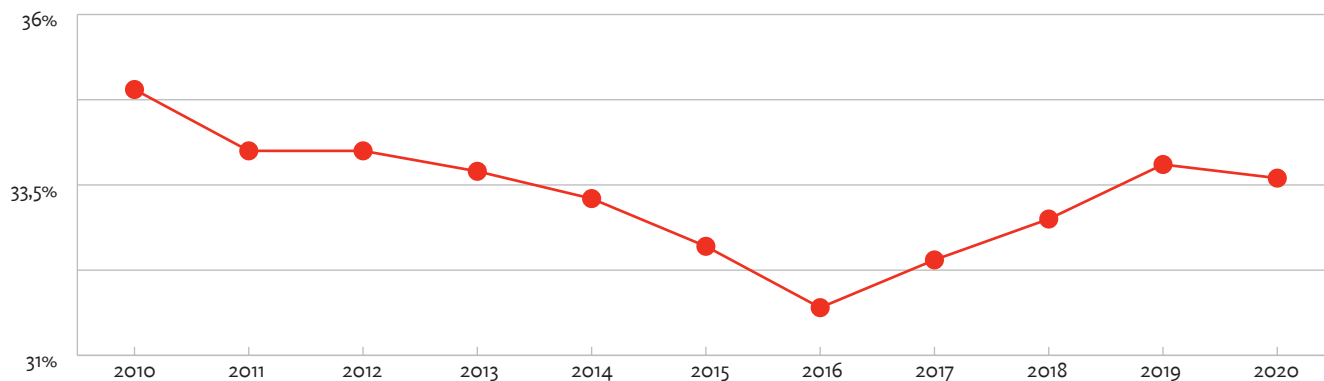
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036
Abgänge bis 2036	11	11	11	10	4	5	12	4	6	12	7	7	8	3	7	5

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Tab. 6: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung des Stammpersonals nach Geschlecht (inkl. ATZ)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl gesamt	2.014	2.010	2.065	2.106	2.130	2.084	2.013	2.093	2.145	2.217	2.271
dav. Frauen	1.641	1.652	1.719	1.766	1.805	1.807	1.754	1.807	1.833	1.874	1.902
dav. Männer	373	358	346	340	325	277	259	286	312	343	369
Teilzeitquote	34,9%	34,0%	34,0%	33,7%	33,3%	32,6%	31,7%	32,4%	33,0%	33,8%	33,6%

Abb. 8: Entwicklung der Teilzeitquote des Stammpersonals 2010 - 2020 (inkl. ATZ)



DEMOGRAFISCHE SITUATION

Abb. 9: Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht

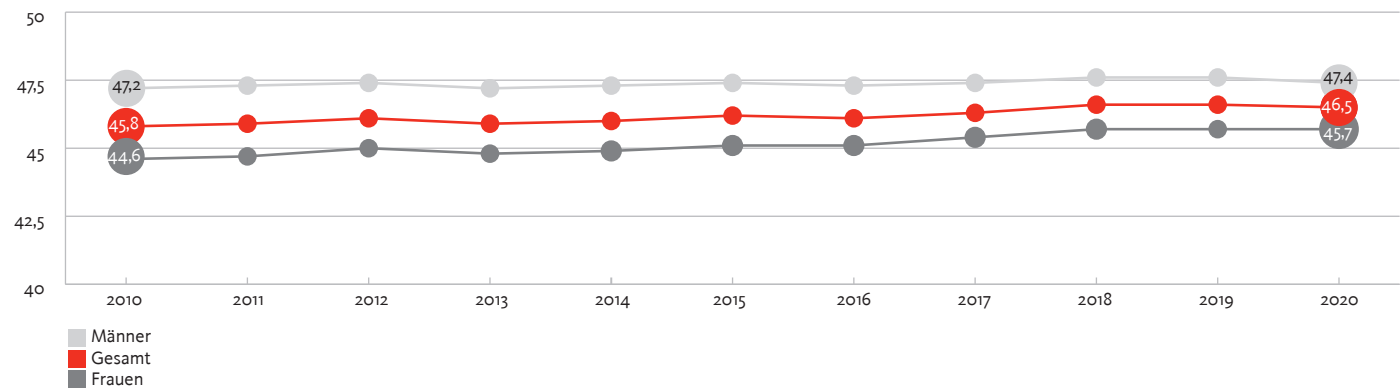


Abb. 10: Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

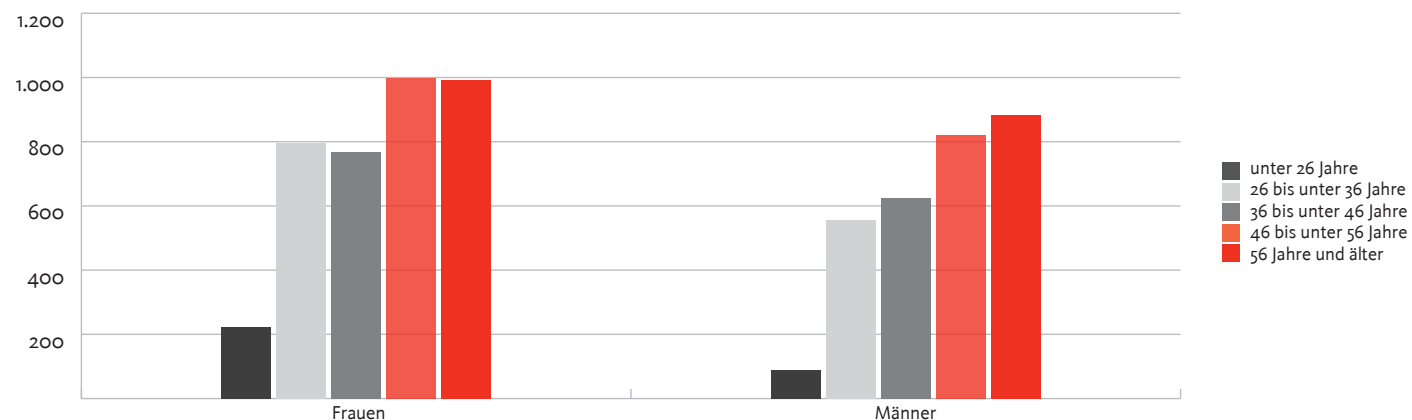


Abb. 11: Altersverteilung des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen

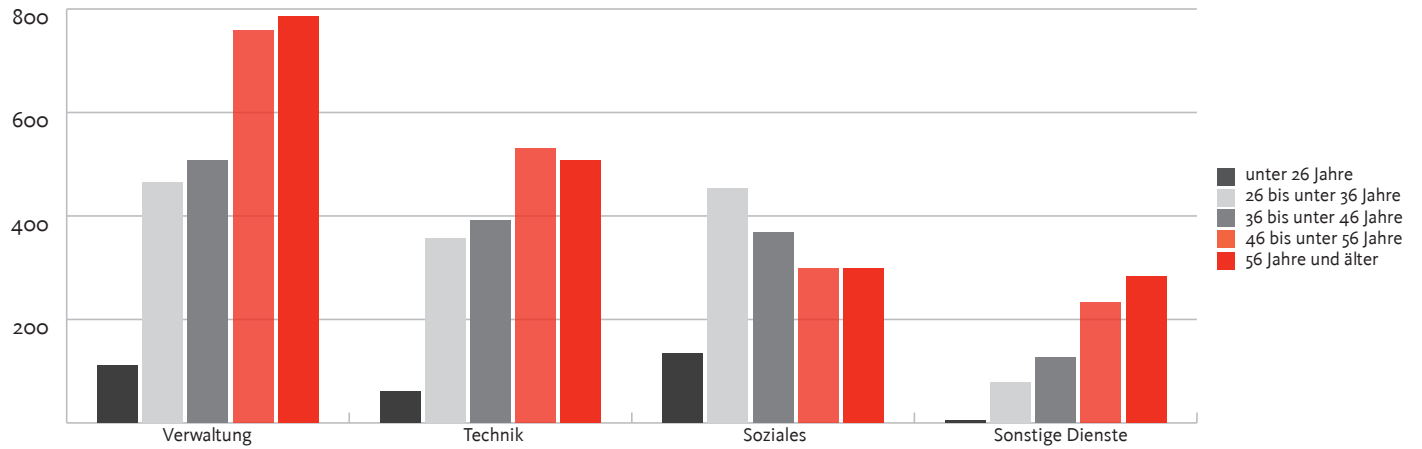
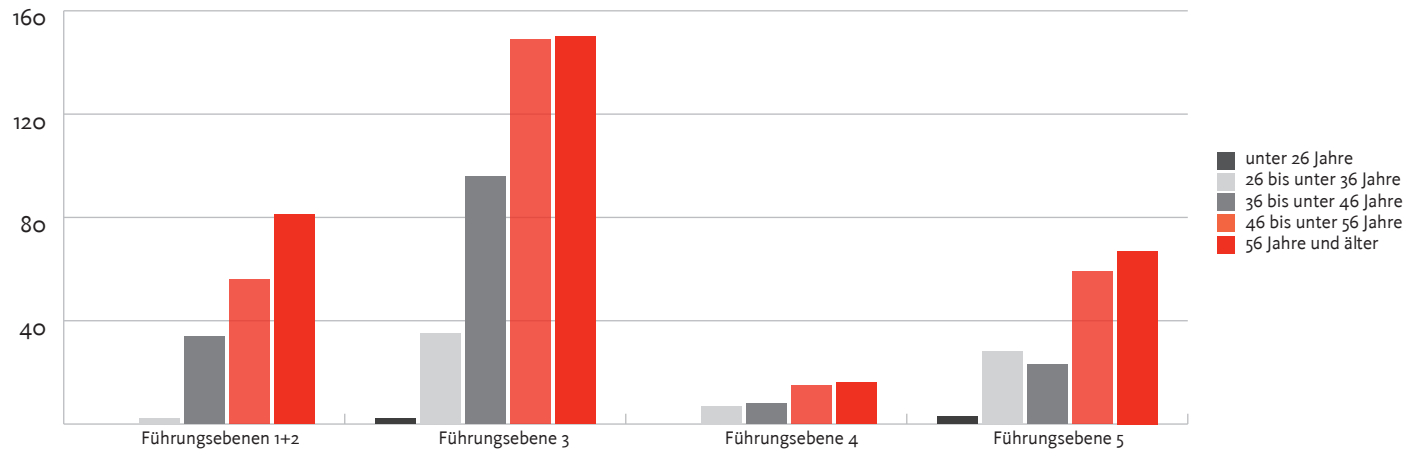
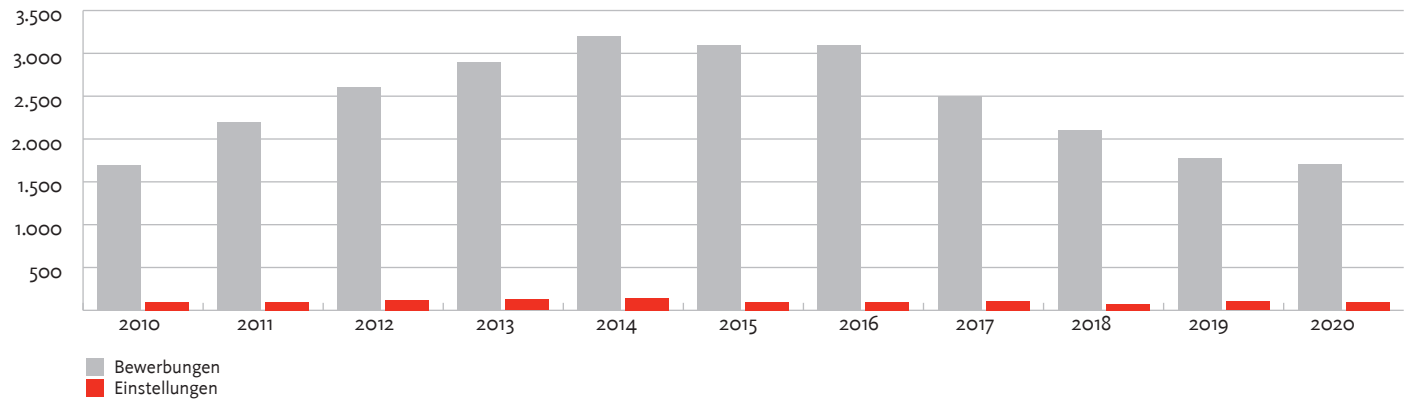


Abb. 12: Struktur der Führungskräfte: Altersverteilung nach Führungsebenen



NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG

Abb. 13: Entwicklung der Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2010 - 2020*



Tab. 7: Entwicklung des Verhältnisses von Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden 2010 - 2020*

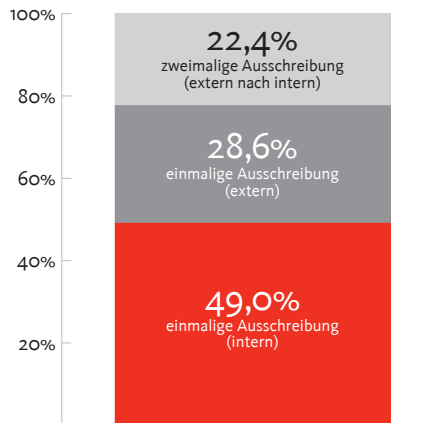
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bewerbungen	1.700	2.200	2.600	2.900	3.200	3.100	3.100	2.500	2.100	1.777	1.705
Einstellungen	99	99	122	125	145	101	97	106	77	102	98
Einstellungsquote	5,8%	4,5%	4,7%	4,3%	4,5%	3,3%	3,1%	4,2%	3,7%	5,7%	5,7%

* 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. 14: Verteilung der internen und externen Ausschreibungen 2020*



Tab. 8: Ausschreibungs- und Bewerberstatistik nach Geschlechtern 2020*

	einmalige Ausschreibung (intern)	zweimalige Ausschreibung (extern nach intern)	einmalige Ausschreibung (extern)	Summe
Ausschreibungen	340	155	198	693
Bewerbungen	1.045	3.694	5.057	9.796
dav. Frauen	737	2.270	2.824	5.831
dav. Männer	308	1.424	2.233	3.965
Einladungen zum Interview	551	633	1.120	2.304
dav. Frauen	378	373	608	1.359
dav. Männer	173	260	512	945
Einstellungen	233	145	354	732
dav. Frauen	153	92	211	456
dav. Männer	80	53	143	276

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. 9: Frauenanteil des Stammpersonals nach Laufbahnen und Eingruppierungen

31.12.2020	gesamt	dar. Frauen	Frauenanteil
Beamt*innen			
Höherer Dienst	141	55	39,0%
Gehobener Dienst	434	257	59,2%
Arbeitnehmer*innen			
ab E13*	282	144	51,1%
E9B bis E12	1.514	893	59,0%
S09 bis S18	442	352	79,6%

Tab. 10: Entwicklung der Führungskräfte nach Geschlecht (Führungsebenen 1+2)

	2016	2017	2018	2019	2020
Weibliche Führungskräfte	58	57	64	58	62
Männliche Führungskräfte	119	112	111	110	111
Führungsebenen 1+2 gesamt	177	169	175	168	173
Anteil der weiblichen Führungskräfte an den Führungsebenen 1+2	32,8%	33,7%	36,6%	34,5%	35,8%

HINWEIS: Aufgrund einer Datenvalidierung des gespeicherten Führungskennzeichens im Abrechnungsprogramm SAP-HCM wurden die Werte der Vorjahre im Vergleich zum Human Resources Report 2019 geringfügig angepasst.

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

Tab. 11: Kennzahlen Gender Mainstreaming (Stichtag 31.12.2020)

	Vollbeschäftigung			Teilzeitbeschäftigung			Gesamtpersonal			SUMME
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	
Kernverwaltung										
Gesamtpersonal	1.528	2.126	58,2	365	2.082	85,1	1.893	4.208	69,0	6.101
dav. Stammpersonal	1.387	1.696	55,0	288	1.746	85,8	1.675	3.442	67,3	5.117
dav. Arbeitnehmer*innen	922	1.552	62,7	257	1.579	86,0	1.179	3.131	72,6	4.310
Beamt*innen	465	144	23,6	31	167	84,3	496	311	38,5	807
befristet Beschäftigte/Aushilfen	51	78	60,5	71	202	74,0	122	280	69,7	402
THCG-Beschäftigte	12	15	55,6			80,0	13	19	59,4	32
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	58	179	75,5		22	95,7	59	201	77,3	260
Beurlaubte*	14	150	91,5		100	96,2	18	250	93,3	268
Rente auf Zeit*			80,0	0	8	100,0		12	92,3	13
sonstiges Personal	5		44,4	0	0	0	5		44,4	9
Eigenbetriebe										
Gesamtpersonal	1.549	420	21,3	128	218	63,0	1.677	638	27,6	2.315
dav. Stammpersonal	1.218	182	13,0	81	156	65,8	1.299	338	20,6	1.637
dav. Arbeitnehmer*innen	1.207	178	12,9	81	150	64,9	1.288	328	20,3	1.616
Beamt*innen	11		26,7	0	6	100,0	11	10	47,6	21
befristet Beschäftigte/Aushilfen	66	9	12,0	40	20	33,3	106	29	21,5	135
THCG-Beschäftigte	12	0	0,0	0	0	0	12	0	0,0	12
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	48	22	31,4	0	0	0	48	22	31,4	70
Beurlaubte*	5	19	79,2		16	84,2	8	35	81,4	43
Rente auf Zeit*			50,0	0	0	0			50,0	
sonstiges Personal**	199	187	48,4		26	86,7	203	213	51,2	416
Stadtverwaltung										
Gesamtpersonal	3.077	2.546	45,3	493	2.300	82,3	3.570	4.846	57,6	8.416
dav. Stammpersonal	2.605	1.878	41,9	369	1.902	83,8	2.974	3.780	56,0	6.754
dav. Arbeitnehmer*innen	2.129	1.730	44,8	338	1.729	83,6	2.467	3.459	58,4	5.926
Beamt*innen	476	148	23,7	31	173	84,8	507	321	38,8	828
befristet Beschäftigte/Aushilfen	117	87	42,6	111	222	66,7	228	309	57,5	537
THCG-Beschäftigte	24	15	38,5			80,0	25	19	43,2	44
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate, PiA)	106	201	65,5		22	95,7	107	223	67,6	330
Beurlaubte*	19	169	89,9	7	116	94,3	26	285	91,6	311
Rente auf Zeit*		5	71,4	0	8	100,0		13	86,7	15
sonstiges Personal**	204	191	48,4		26	86,7	208	217	51,1	425

* Voll- und Teilzeitbeschäftigung entspricht letztem aktiven Beschäftigungsumfang

** Inklusive Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater

DIVERSITÄT: INKLUSION

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen											
Anteil in %	8,1%	8,1%	8,3%	8,3%	8,1%	8,1%	7,9%	7,7%	7,8%	7,9%	7,5%

Abb. 15: Verteilung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen nach Alter und Geschlecht

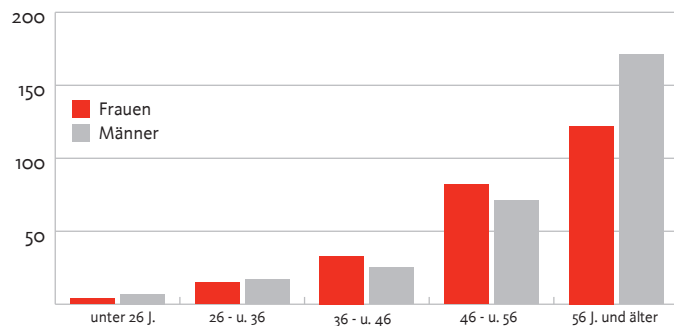
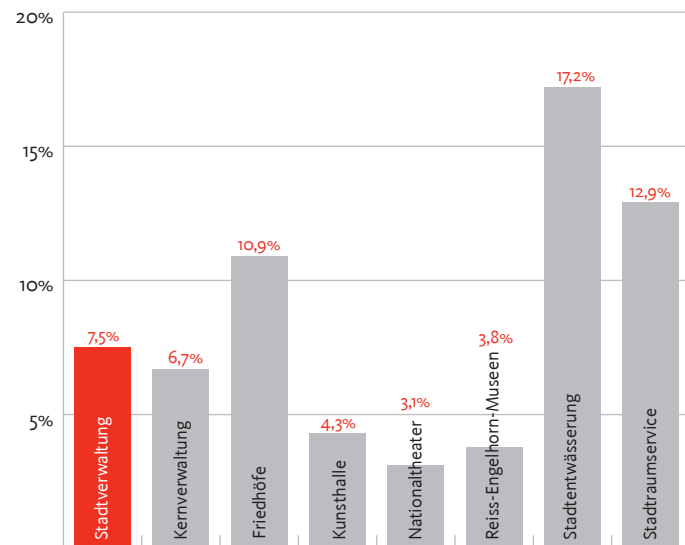


Abb. 16: Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

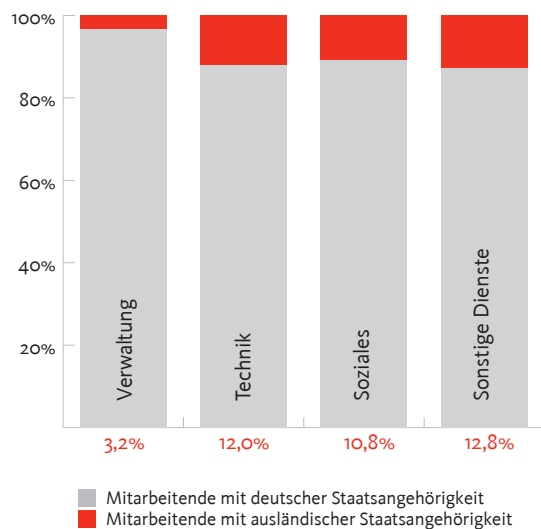


DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT

Tab. 13: Entwicklung des Anteils der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stammpersonal der Stadt Mannheim											
ausländische Staatsangehörigkeit	6,2%	6,2%	6,3%	6,6%	6,8%	6,9%	7,2%	7,5%	7,7%	8,1%	8,4%
Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz in Mannheim*											
ausländische Staatsangehörigkeit	21,4%	21,8%	22,2%	22,7%	23,6%	25,2%	25,0%	25,3%	25,4%	25,8%	25,8%

Abb. 17: Anteil des Stammpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Aufgabenbereichen



Tab. 14: Ausländische Staatsangehörigkeiten des Gesamtpersonals

31.12.2020	absolut	in %
Ausländische Staatsangehörigkeiten		
gesamt	834	100%
davon EU	389	46,6%
darunter Italien	133	15,9%
darunter Polen	41	4,9%
darunter Griechenland	39	4,7%
darunter Kroatien	39	4,7%
darunter Spanien	32	3,8%
Türkei	233	27,9%
Sonstige	212	25,4%

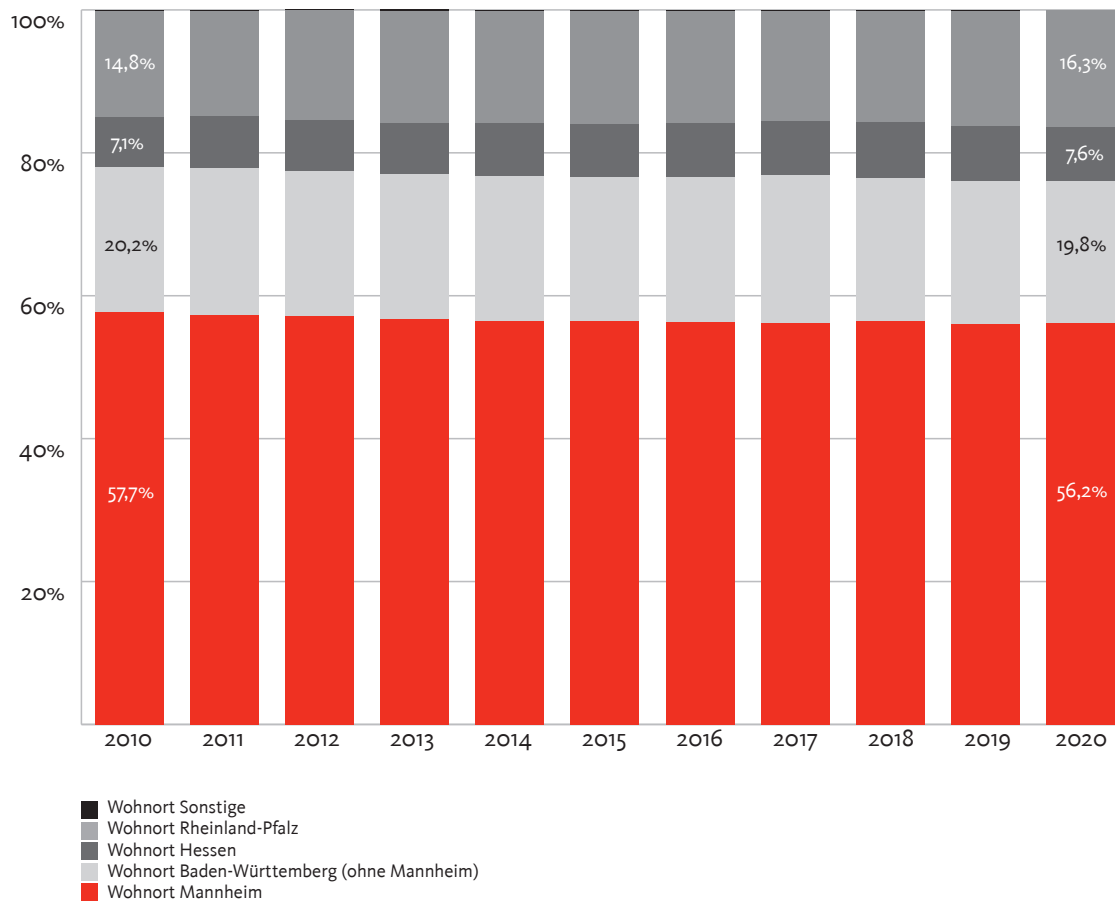
Tab. 15: Entwicklung des Anteils des Gesamtpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2017	2018	2019	2020
Gesamtpersonal	9,0%	9,3%	9,5%	9,9%

* Quelle: Kommunale Statistikstelle Stadt Mannheim

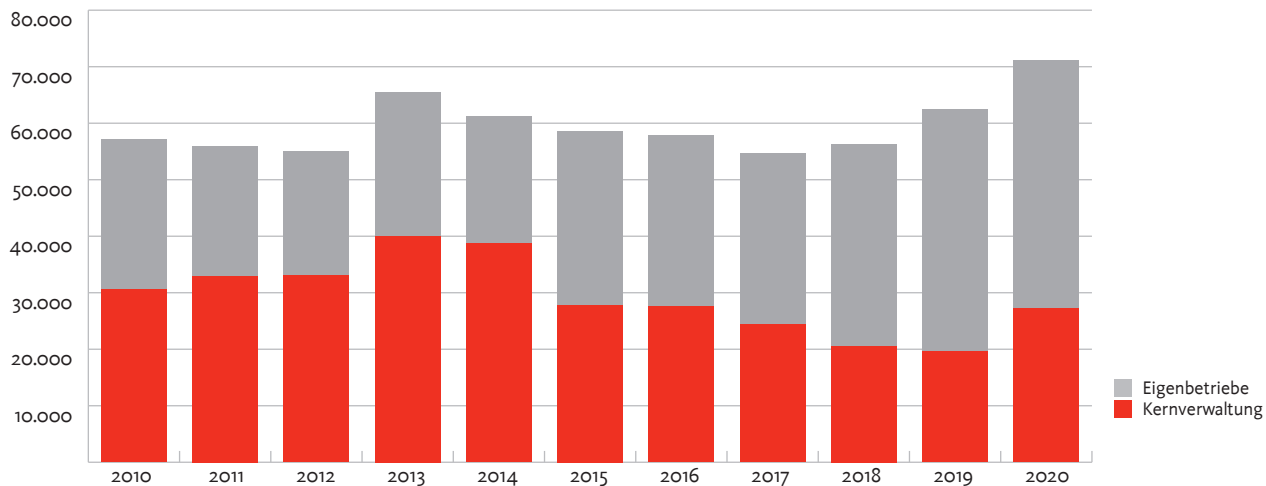
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM

Abb. 18: Entwicklung der Verteilung des Erstwohnsitzes des Stammpersonals 2010 - 2020



ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN

Abb. 19: Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben



Tab. 16: Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

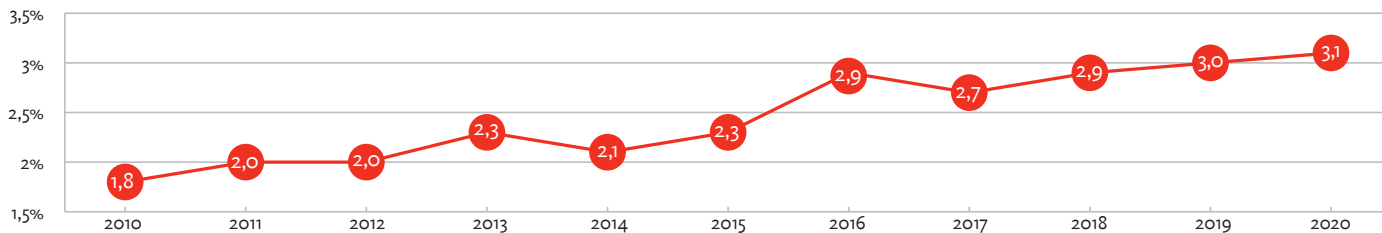
Entwicklung der Über- und Mehrarbeitsstunden			
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Gesamt
2010	30.529	26.547	57.076
2011	32.975	22.865	55.840
2012	33.052	21.965	55.017
2013	40.015	25.510	65.525
2014	38.675	22.515	61.190
2015	27.827	30.773	58.600
2016	27.521	30.353	57.874
2017	24.408	30.321	54.729
2018	20.551	35.708	56.259
2019	19.621	42.804	62.425
2020	27.254	43.879	71.133

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. 43.000 €. Nicht Gegenstand der Betrachtung sind zudem etwaige Zeitguthaben im Rahmen der regulären Gleitzeit; hierfür sind in der Dienstvereinbarung entsprechende Ausgleichsregelungen vorgesehen.

FLUKTUATION

Abb. 20: Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote (z.B. Arbeitgeberwechsel)



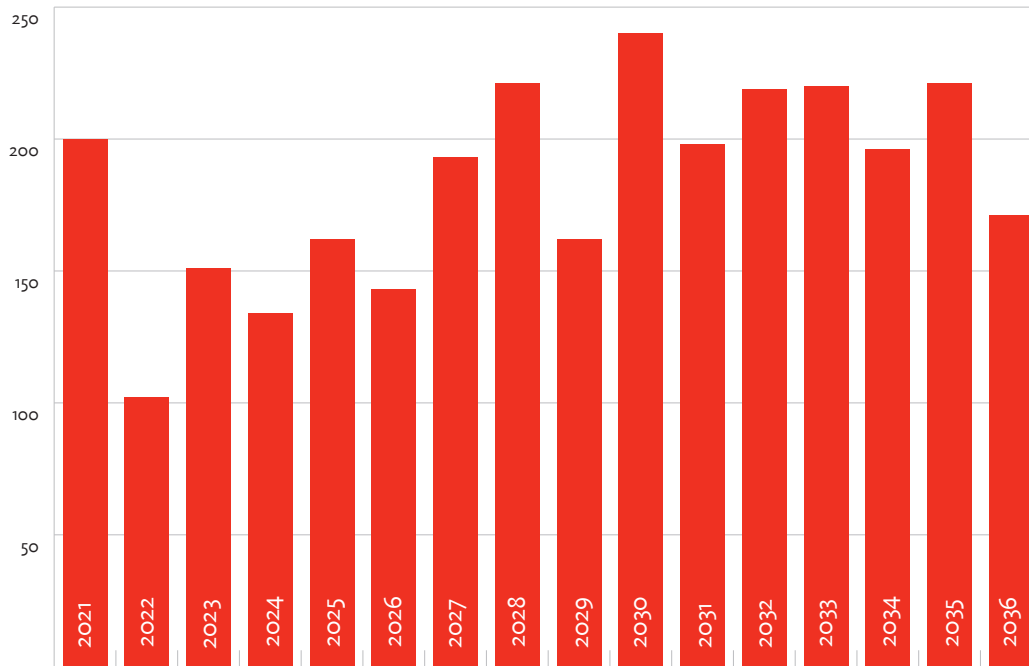
Tab. 17: Nicht altersbedingte Fluktuation (z.B. Arbeitgeberwechsel) nach Geschlecht und Aufgabenbereichen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2020 - 31.12.2020	Stamm- personal zum Stand 31.03.2020	Stamm- personal zum Stand 30.06.2020	Stamm- personal zum Stand 30.09.2020	Stamm- personal zum Stand 31.12.2020	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Gesamt	208	6.601	6.580	6.685	6.754	6.655	3,1%
Differenzierung nach Geschlecht							
Frauen	142	3.680	3.673	3.737	3.780	3.718	3,8%
Männer	66	2.921	2.907	2.948	2.974	2.938	2,2%
Differenzierung nach Aufgabenbereichen							
Verwaltung	73	2.543	2.556	2.585	2.627	2.578	2,8%
Technik	25	1.806	1.803	1.833	1.847	1.822	1,4%
Soziales	86	1.515	1.490	1.545	1.555	1.526	5,6%
Sonstige Dienste	24	737	731	722	725	729	3,3%

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

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2020 - 31.12.2020	Stamm- personal zum Stand 31.03.2020	Stamm- personal zum Stand 30.06.2020	Stamm- personal zum Stand 30.09.2020	Stamm- personal zum Stand 31.12.2020	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufen bzw. Berufsgruppen							
Ärztlicher / psychologischer Dienst	2	25	26	27	28	27	7,5%
Außendienst	3	114	121	122	124	120	2,5%
Bücherei	5	48	46	45	41	45	11,1%
Erzieher*innen	61	985	969	1.015	1.018	997	6,1%
Feuerwehrtechnischer Dienst	4	300	295	295	294	296	1,4%
Ingenieur*innen	9	192	194	200	202	197	4,6%
IT-Dienste	1	38	39	41	41	40	2,5%
Juristischer Dienst	1	21	21	21	22	21	4,7%
Kinderpfleger*innen	6	140	139	136	135	138	4,4%
Pförtner*innen	2	14	14	13	13	14	14,8%
Schwimmmeister*innen / Schwimmmeistergehilf*innen	2	30	30	31	31	31	6,6%
Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen	17	330	322	332	338	331	5,1%
Verwaltungsbereich	66	2.283	2.296	2.323	2.369	2.318	2,8%
Sonstige technische Einsatzbereiche	12	700	699	687	697	696	1,7%
Sonstiger Bereich	17	517	512	503	508	510	3,3%

Abb. 21: Prognose der Abgänge des Stammpersonals bis 2036 (z.B. altersbedingt)



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

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036
Abgänge des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen																
Verwaltung	83	47	60	53	65	60	78	95	63	108	76	89	81	84	87	74
Technik	44	25	48	35	52	52	57	62	50	60	64	69	78	63	63	42
Soziales	50	16	21	17	21	18	31	28	21	39	27	27	23	28	41	32
Sonstige Dienste	23	14	22	29	24	13	27	36	28	33	31	34	38	21	30	23
SUMME	200	102	151	134	162	143	193	221	162	240	198	219	220	196	221	171

AUSFALLZEITEN

Abb. 22: Entwicklung der Krankheitsquote 2010 - 2020

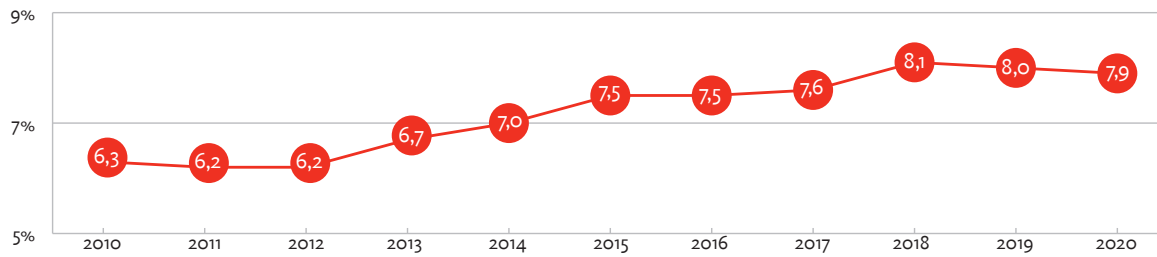
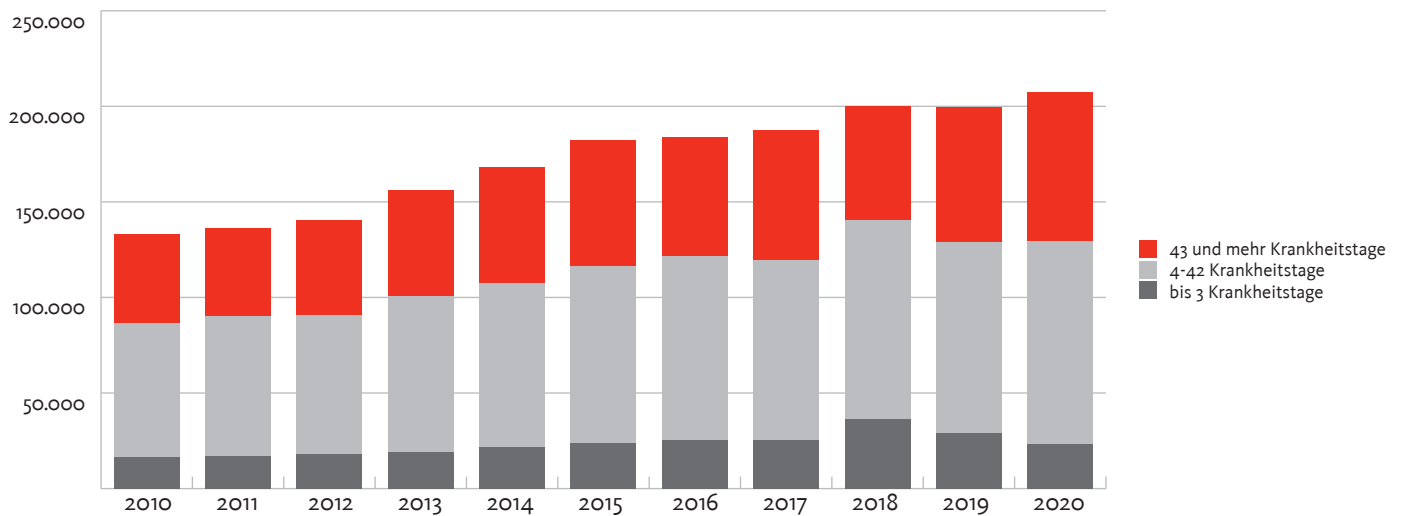


Abb. 23: Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage 2010 - 2020



PERSONALAUFWAND

Tab. 20: Entwicklung des Personalaufwands 2010 - 2020 (inkl. Versorgung und Rückstellungen)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Personalaufwand/Rechnungsergebnisse in Mio. €											
	233,0	241,7	253,4	262,8	278,2	288,8	302,0	310,0	322,3	334,9	326,8

* 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. 20 für das Jahr 2020 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 2020 angefallenen Zuführungen (rd. 2,7 Mio. €) sowie die gleichzeitig für Mitarbeiter*innen in der Freistellungsphase in Anspruch genommenen und somit abgebauten Rückstellungen (rd. 2,3 Mio. €) sind Bestandteil des ausgewiesenen Rechnungsergebnisses. Der Vergleich dieser Beträge gegenüber dem Vorjahr (2,6 bzw. 1,5 Mio. €) dokumentiert auch in finanzieller Hinsicht das anhaltende Interesse der Mitarbeiter*innen an diesen Beschäftigungsformen.

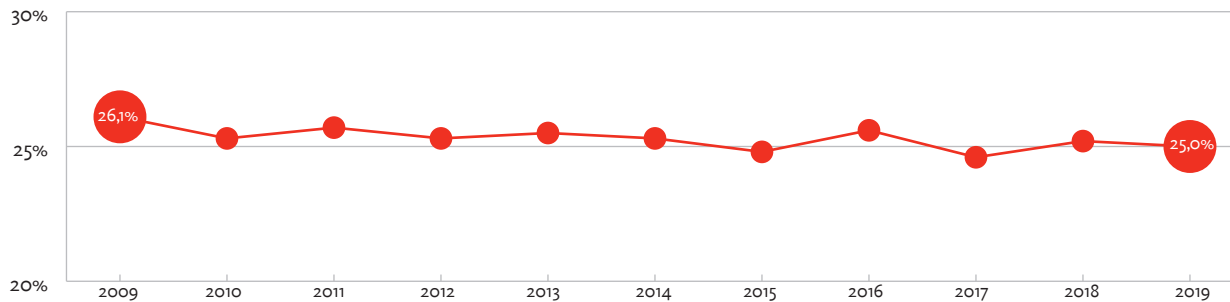
Die gegenüber 2019 zu verzeichnende Senkung der Personalaufwendungen um rd. 8,1 Mio. € resultiert weitestgehend aus dem einmaligen Effekt der Übertragung der Aufgabenbereiche Tiefbau und Grünflächen an den zum 01. Januar 2020 neugegründeten Eigenbetrieb Stadtraumservice. Das Gesamtvolumen beträgt hierfür rd. 22,7 Mio. €. Das durch diesen Effekt bereinigte Ergebnis ergibt summarisch eine Steigerung der Personalaufwendungen von rd. 14,6 Mio. €. Die Steigerung beruht neben Tarifierhöhungen, der Corona-Einmalzahlung und Besoldungsanpassungen insbesondere auf zahlreiche befristete Einstellungen zur Bewältigung der Coronapandemie schwerpunktmäßig in den Fachbereichen Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste, Kindertagesstätten sowie Gesundheitsamt und Jugendamt. Zudem ist der Anstieg der Personalaufwendungen in einem geringeren Umfang durch Personalzuwachs im Bereich des Stammpersonals bedingt. Trotz des Bestrebens, den Anstieg zu begrenzen, war auch eine Personalmehrung letztlich unumgänglich. Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Personalstandes darf letztlich nicht unberücksichtigt bleiben, dass zahlreiche Stellenerrichtungen mit einem vollständigen oder zumindest teilweisen Kostenersatz verknüpft sind. Die wesentlichste Ursache für die Unterschreitung des Haushaltsansatzes ist die Vakanzquote, welche im Jahr 2020 stets über dem im Rahmen der Haushaltskalkulation erwarteten Wert von 5,5 % lag.

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 2020 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 2020 ein Volumen von insgesamt rd. 131 Mio. € erreichten.

Abb. 24: Entwicklung der Personalaufwandsquote 2009 - 2019

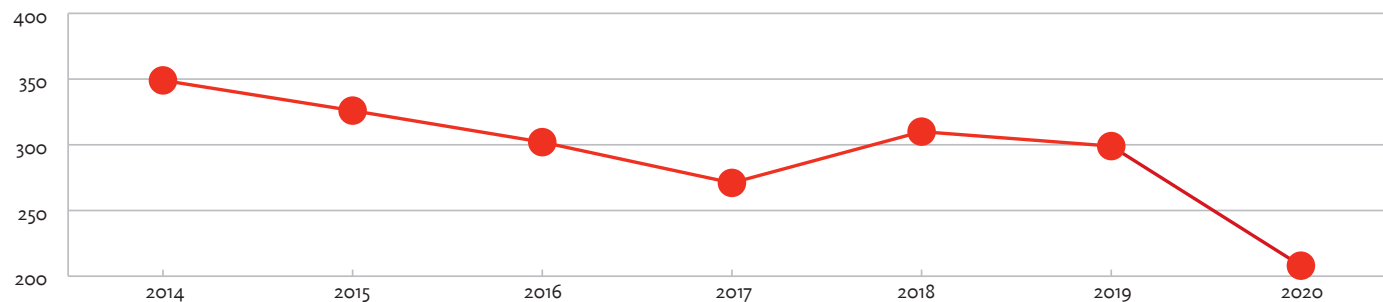


PERSONALENTWICKLUNG

Tab. 21: Teilnahmen an Personalentwicklungsmaßnahmen 2020

Qualifizierung	
Master	11
Aufstiegslehrgang	20
Verwaltungsfachwirt*in	26
Fortbildungsmaßnahmen und Trainings	
gesamt	435
Unterstützungsangebote und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	
gesamt	95
davon Management Brevier für Dienststellen- und Abteilungsleitungen (FK 1+2)	9
davon Management Brevier für Führungskräfte (FK 3-5)	27
davon gemeinsame Angebote der Management Breviers für alle Führungskräfte (FK 1-5)	59
Führungskompetenzbewertungen und Standortbestimmungen*	
Standortbestimmungen	4
Anteil der mit Führungskompetenzbewertung besetzten Abteilungsleitungsstellen	100%

Abb. 25: 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. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2020 weniger Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt und entsprechend weniger Budget abgerufen werden.

*Quelle: eigene Auswertung FB 11, Management Diagnostik

Abb. 26: Verteilung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung in der Kernverwaltung 2020

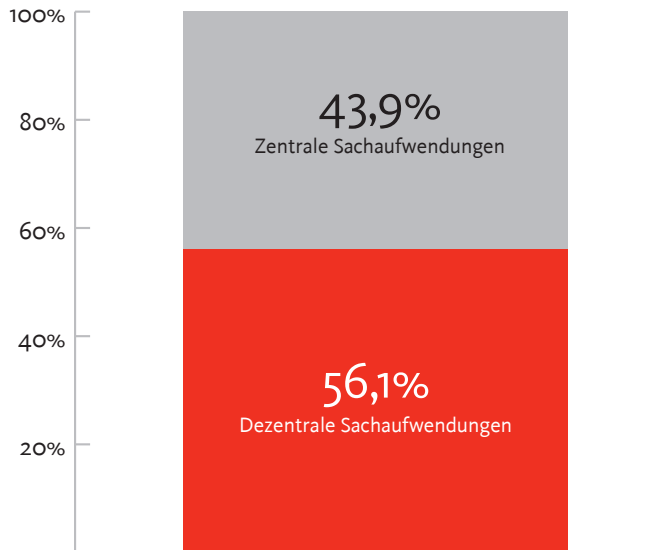
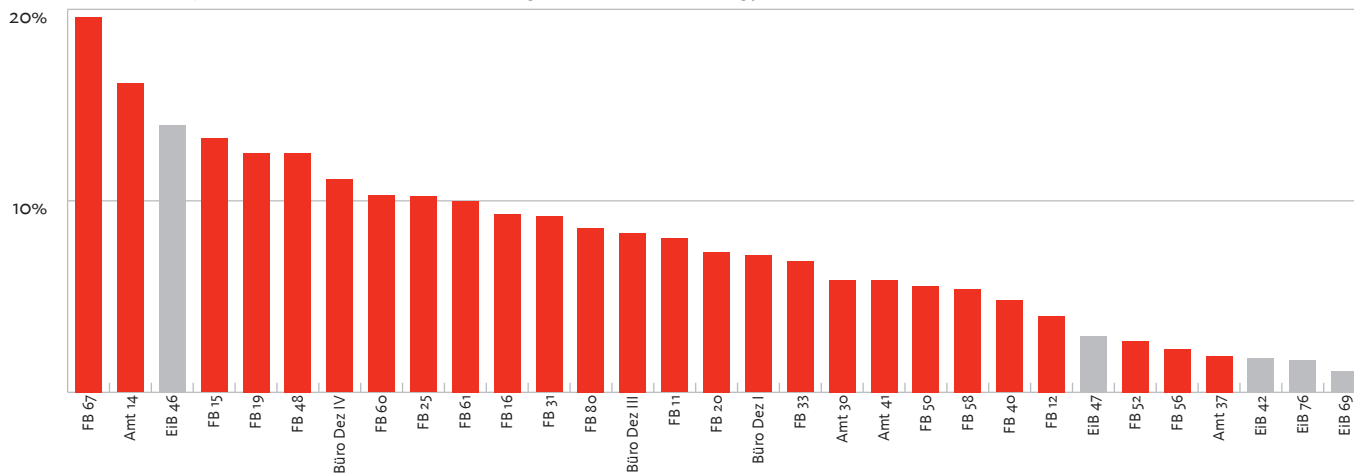


Abb. 27: Teilnehmendenquote an den zentral finanzierten Fortbildungen der Personalentwicklung je Dienststelle 2020



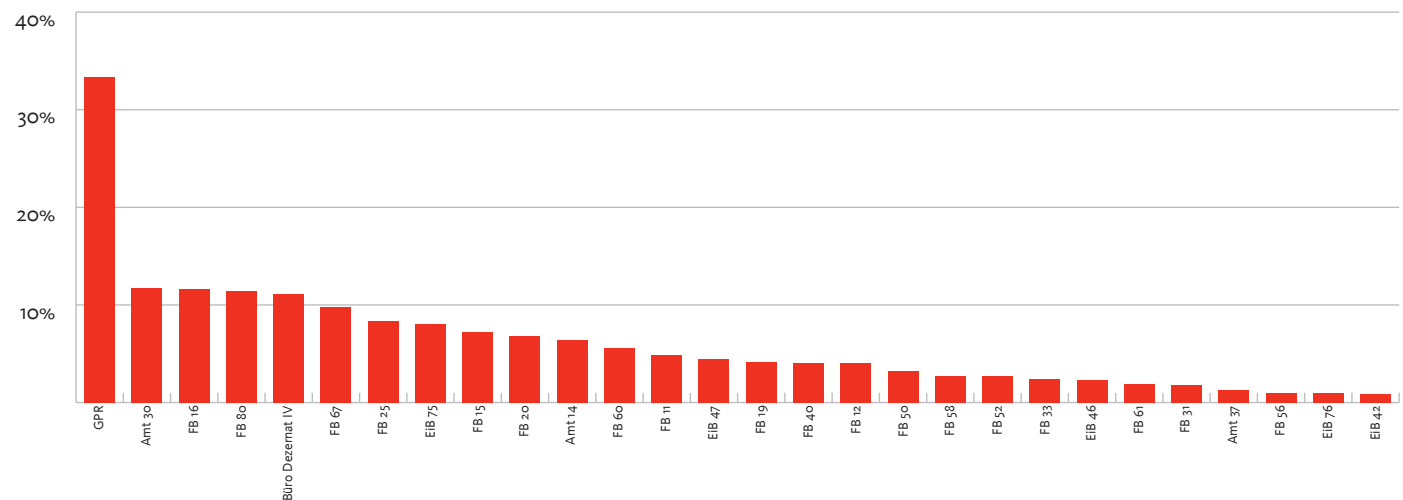
HINWEIS: Teilnahmen der Mitarbeiter*innen der Eigenbetriebe an den Fortbildungen der Personalentwicklung werden nicht zentral finanziert. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2020 weniger Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt und entsprechend weniger Teilnehmende erreicht werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Tab. 22: Fortbildungsangebote Gesundheit 2020*

Fortbildungsangebote Gesundheit 2020			
Teilnahmen	277		
Teilnehmende	203	Frauen	165
		Männer	38
Veranstaltungen insgesamt	64	stattgefunden	28
		abgesagt	36

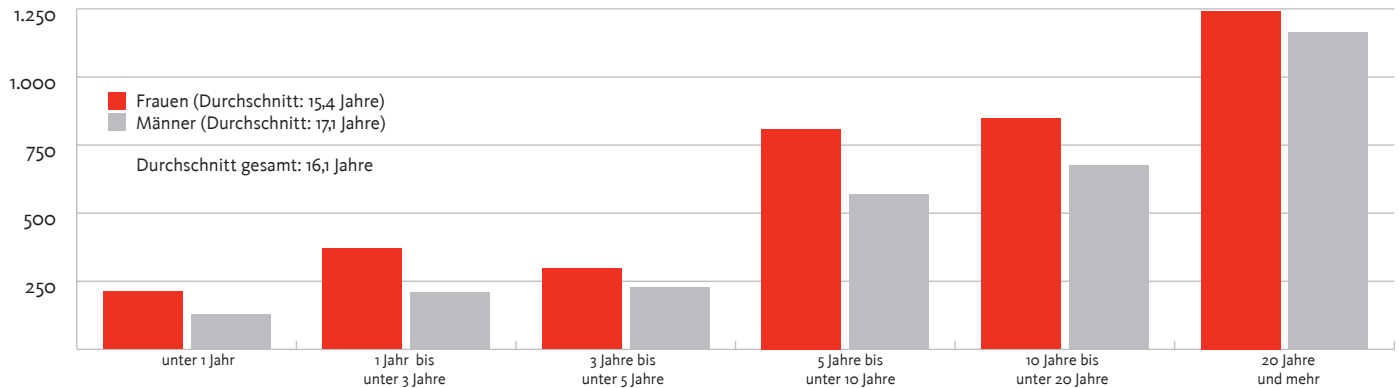
Abb. 28: Teilnehmendenquote an den Fortbildungsangeboten Gesundheit je Dienststelle 2020*



* Quelle: Betriebliches Gesundheitsmanagement

BETRIEBZUGEHÖRIGKEIT

Abb. 29: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals nach Geschlecht



Tab. 23: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals (Stand 31.12.2020)

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	341	580	524	1.379	1.523	2.407

STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTS- JAHRE 2018/2019 + 2020/2021

Bereich	Beamt*innen		Beschäftigte		SUMME	
	2018/19	2020/21	2018/19	2020/21	2018/19	2020/21
DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER						
Büro Oberbürgermeister	10,00	9,00	22,16	17,44	32,16	26,44
11 - Fachbereich Organisation und Personal	34,67	60,25	47,41	58,60	82,07	118,85
14 - Rechnungsprüfungsamt	19,18	18,91	10,82	10,82	30,00	29,73
15 - Fachbereich Demokratie und Strategie	15,73	19,73	33,95	57,73	49,68	77,46
17 - Fachbereich Organisations- und Personalentwicklung	27,16		11,65		38,81	
18 - Amt der Gleichstellungsbeauftragten	1,00		5,32		6,32	
19 - Fachbereich Internationales, Europa und Protokoll	4,58	3,00	21,08	16,50	25,66	19,50
30 - Rechtsamt	11,09	11,09	3,77	4,76	14,85	15,84
48 - Fachbereich Stadtmarketing	0	1,00	4,74	5,74	4,74	6,74
Gesamtpersonalrat	1,00	1,00	7,00	7,00	8,00	8,00
Gesamtschwerbehindertenvertretung	0,85	0,85	2,00	2,00	2,85	2,85
SUMME	125,25	124,83	169,88	180,57	295,13	305,40

DEZERNAT I						
Dezernatsbüro I	7,61	4,61	9,42	9,42	17,03	14,03
12 - Fachbereich Informationstechnologie	20,52	21,52	44,08	46,01	64,60	67,53
20 - Fachbereich Finanzen, Steuern,eteiligungscontrolling	57,52	70,86	55,97	106,81	113,49	177,67
22 - Steueramt	22,01		15,50		37,51	
31 - Fachbereich Sicherheit und Ordnung	61,52	56,42	183,67	187,08	245,19	243,50
37 - Feuerwehr und Katastrophenschutz	303,00	303,00	11,50	13,22	314,50	316,22
SUMME	472,19	456,42	320,14	362,54	792,33	818,96

DEZERNAT II						
Dezernatsbüro II	6,00	6,00	3,00	3,00	9,00	9,00
16 - MARCHIVUM - Mannheims Archiv, Haus d. Stadtgesch.	6,00	6,50	22,57	33,84	28,57	40,34
41 - Kulturamt	2,00	1,00	10,77	11,75	12,77	12,75
50 - Fachbereich Arbeit und Soziales	301,16	282,37	239,98	294,38	541,15	576,75
80 - Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung	10,46	8,96	15,56	19,86	26,02	28,82
SUMME	325,62	304,83	291,89	362,83	617,51	667,66

Bereich	Beamt*innen		Beschäftigte		SUMME	
	2018/19	2020/21	2018/19	2020/21	2018/19	2020/21
DEZERNAT III						
Dezernatsbüro III	5,00	5,00	5,15	5,15	10,15	10,15
40 - Fachbereich Bildung	15,77	13,77	654,21	674,93	669,98	688,70
51 - Fachbereich Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt	86,31		296,35		382,66	
53 - Fachbereich Gesundheit	14,94		47,01		61,95	
56 - Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder	14,00	14,00	913,05	940,42	927,05	954,42
58 - Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt		88,97		354,87		443,84
SUMME	136,02	121,74	1.915,78	1.975,38	2.051,80	2.097,12

DEZERNAT IV						
Dezernatsbüro IV	2,59	2,00	5,30	6,30	7,89	8,30
25 - Fachbereich Bau- und Immobilienmanagement	25,75	24,00	186,03	187,48	211,78	211,48
52 - Fachbereich Sport und Freizeit	4,73	4,73	107,71	110,46	112,44	115,19
60 - Fachbereich Baurecht, Bauverwaltung und Denkmalschutz	21,15	24,55	64,48	80,26	85,63	104,80
61 - Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung	18,41	40,31	69,66	115,37	88,07	155,67
62 - Fachbereich Geoinformation und Vermessung	23,90		44,32		68,22	
63 - Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz	8,99		29,41		38,40	
68 - Fachbereich Tiefbau	6,00		152,39		158,39	
SUMME	111,51	95,59	659,30	499,86	770,82	595,45

DEZERNAT V						
Dezernatsbüro V	4,00	3,00	3,50	4,50	7,50	7,50
33 - Fachbereich Bürgerdienste	65,51	40,73	151,09	172,65	216,60	213,38
67 - Fachbereich Klima, Natur, Umwelt	22,00	19,00	214,83	28,30	236,83	47,30
SUMME	91,51	62,73	369,41	205,44	460,93	168,18

KERNVERWALTUNG						
Dispositionsstellen	20,00	20,00	0	0	20,00	20,00
Leerstellen	28,91	27,65	182,25	205,26	211,16	232,91
ZWISCHENSUMME KERNVERWALTUNG	1.311,02	1.213,78	3.908,66	3.791,88	5.219,68	5.005,67

EIGENBETRIEBE						
42 - Eigenbetrieb Nationaltheater	2,00	1,00	258,58	262,31	260,58	263,31
46 - Eigenbetrieb Kunsthalle	0	0	41,60	38,60	41,60	38,60
47 - Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen	9,00	7,00	53,19	50,98	62,19	57,98
69 - Eigenbetrieb Stadtentwässerung	2,00	2,00	252,50	253,75	254,50	255,75
70 - Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	7,50		502,10		509,60	
75 - Eigenbetrieb Friedhöfe	0,60	0,70	98,90	97,30	99,50	98,00
76 - Eigenbetrieb Stadtraumservice		20,20		882,20		902,40
ZWISCHENSUMME EIGENBETRIEBE	21,10	30,90	1.206,87	1.585,14	1.227,97	1.616,04
GESAMTSUMME	1.332,12	1.244,68	5.115,53	5.377,02	6.447,65	6.621,70

HINWEIS: Die vorstehende Gliederung entspricht der Beschlusslage bei Verabschiedung der jeweiligen Haushaltspläne. Die zum 31.12.2020 gültige Organisationsstruktur ist der Übersicht auf Seite 4 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

HINWEIS: Aufgrund einer Datenvalidierung des gespeicherten Führungskennzeichens im Abrechnungsprogramm SAP-HCM wurde der (stadtweite) Anteil der Frauen in Führungspositionen zum Stichtag 31.12.2018 geringfügig angepasst.

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 2020/2021

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

DEMOKRATIE UND STRATEGIE

- 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.
- 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.
- Die Stadt Mannheim bietet Teilhabemöglichkeiten für alle in Mannheim lebenden Menschen 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.

15

DEMOKRATIE UND STRATEGIE

- Alle Wahlen und Abstimmungen sind rechtmäßig und wirtschaftlich durchgeführt.
- Alle notwendigen zentralen Serviceleistungen sind schnell und wirtschaftlich erbracht.
- Die Stadt Mannheim interagiert und kommuniziert verstärkt zentral über digitale Medien.
- Die Steuerungsunterstützung für Oberbürgermeister, Verwaltungsspitze und Gemeinderat ist kontinuierlich gewährleistet.
- Quartierstrategien sind erarbeitet, koordiniert und umgesetzt.

19

INTERNATIONALES, EUROPA UND PROTOKOLL

- Der Fachbereich nutzt verschiedene Kommunikationskanäle zur wirkungsvollen Repräsentation der Stadt Mannheim.
- Die Stadt Mannheim pflegt internationale Beziehungen, nutzt europäische Fördergelder, führt transnationale Projekte durch und bringt sich in internationale Städtenetzwerke ein.

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 Einhaltung der Datenschutzvorschriften bei der Stadtverwaltung ist gewährleistet.

DEZERNAT OB

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT OB						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	301	6.492	299	6.562	309	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	298	6.454	298	6.512	305	6.687
FTE-Stammpersonal	269,67	5.713,14	267,68	5.759,64	270,34	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	18	348	21	327	23	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	22	322	28	314	20	326
Auszubildende	97	252	94	256	97	254
Teilzeitquote	34,6%	33,0%	36,1%	33,8%	37,5%	33,6%
Durchschnittsalter	48,3	46,6	48,2	46,6	48,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	97	1.730	102	1.812	110	1.877
Frauenanteil	65,4%	55,5%	67,6%	55,8%	68,6%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	27,6%	36,6%	27,3%	34,5%	27,3%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,0%	2,9%	1,7%	3,0%	2,3%	3,1%
	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	26.166.238 €	8,1%	28.109.097 €	8,4%	28.278.934 €	8,7%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	28	6.492	23	6.562	23	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	28	6.454	23	6.512	23	6.687
FTE Stammpersonal	27,91	5.713,14	22,74	5.759,64	21,85	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348	0	327	0	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314	0	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	17,9%	33,0%	26,1%	33,8%	26,1%	33,6%
Durchschnittsalter	51,0	46,6	52,1	46,6	53,0	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	8	1.730	10	1.812	12	1.877
Frauenanteil	64,3%	55,5%	60,9%	55,8%	60,9%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	11,1%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.962.657 €	0,9%	2.586.883 €	0,8%	2.571.372 €	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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	128	6.492	129	6.562	132	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	126	6.454	128	6.512	130	6.687
FTE-Stammpersonal	108,41	5.713,14	109,35	5.759,64	110,82	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	7	348	9	327	9	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	14	322	17	314	11	326
Auszubildende	93	252	91	256	95	254
Teilzeitquote	47,7%	33,0%	45,0%	33,8%	45,5%	33,6%
Durchschnittsalter	46,0	46,6	46,1	46,6	46,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	35	1.730	41	1.812	41	1.877
Frauenanteil	74,2%	55,5%	77,5%	55,8%	78,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	66,7%	36,6%	66,7%	34,5%	66,7%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,5%	2,9%	2,3%	3,0%	0,8%	3,1%
	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	12.179.065 €	3,8%	13.156.648 €	3,9%	12.689.466 €	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.

DEZERNAT OB

14 - RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 14						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	30	6.492	31	6.562	30	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	30	6.454	31	6.512	30	6.687
FTE-Stammpersonal	27,48	5.713,14	28,65	5.759,64	27,80	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	348	0	327	0	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322	0	314	0	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	26,7%	33,0%	32,3%	33,8%	33,3%	33,6%
Durchschnittsalter	55,3	46,6	53,3	46,6	53,4	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	17	1.730	18	1.812	19	1.877
Frauenanteil	40,0%	55,5%	45,2%	55,8%	46,7%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.735.550 €	0,8%	2.827.034 €	0,8%	2.968.807 €	0,9%

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH DEMOKRATIE UND STRATEGIE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 15						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	50	6.492	70	6.562	77	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	50	6.454	70	6.512	76	6.687
FTE-Stammpersonal	48,62	5.713,14	65,29	5.759,64	68,64	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348	8	327	9	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322	6	314		326
Auszubildende		252		256	0	254
Teilzeitquote	20,0%	33,0%	31,4%	33,8%	35,1%	33,6%
Durchschnittsalter	46,7	46,6	48,7	46,6	48,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	16	1.730	21	1.812	24	1.877
Frauenanteil	52,0%	55,5%	58,6%	55,8%	59,7%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	25,0%	34,5%	25,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%	4,1%	3,1%
	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	3.708.325 €	1,2%	5.810.738 €	1,7%	5.819.415 €	1,8%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	25	6.492	16	6.562	20	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	24	6.454	16	6.512	19	6.687
FTE-Stammpersonal	21,43	5.713,14	15,34	5.759,64	17,19	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	36,0%	33,0%	18,8%	33,8%	30,0%	33,6%
Durchschnittsalter	45,6	46,6	43,9	46,6	42,5	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	5	1.730		1.812	5	1.877
Frauenanteil	72,0%	55,5%	75,0%	55,8%	80,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	7,7%	2,9%	6,8%	3,0%	5,3%	3,1%
	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.664.515 €	0,5%	1.181.194 €	0,4%	1.427.331 €	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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	16	6.492	18	6.562	17	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	16	6.454	18	6.512	17	6.687
FTE-Stammpersonal	14,46	5.713,14	16,26	5.759,64	15,49	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	348	0	327	0	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	25,0%	33,0%	27,8%	33,8%	23,5%	33,6%
Durchschnittsalter	49,2	46,6	48,9	46,6	49,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	5	1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	56,3%	55,5%	66,7%	55,8%	64,7%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	36,6%	33,3%	34,5%	33,3%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	6,3%	2,9%	6,0%	3,0%	5,9%	3,1%
	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	1.394.985 €	0,4%	1.491.605 €	0,4%	1.636.026 €	0,5%

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 48						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.492	8	6.562	6	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.454	8	6.512	6	6.687
FTE-Stammpersonal	6,50	5.713,14	6,33	5.759,64	4,83	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322	0	314	0	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	37,5%	33,0%	37,5%	33,8%	33,3%	33,6%
Durchschnittsalter	54,4	46,6	50,5	46,6	50,0	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	75,0%	55,5%	75,0%	55,8%	83,3%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	12,9%	2,9%	0,0%	3,0%	13,8%	3,1%
	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	292.973 €	0,1%	411.292 €	0,1%	370.994 €	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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2 (6)	6.492	3 (8)	6.562	3 (9)	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2 (6)	6.454	3 (8)	6.512	3 (9)	6.687
FTE-Stammpersonal	1,72 (5,10)	5.713,14	2,72 (6,72)	5.759,64	2,72 (7,72)	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	siehe Hinweis	33,0%	siehe Hinweis	33,8%	siehe Hinweis	33,6%
Durchschnittsalter		46,6		46,6		46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil		55,5%		55,8%		56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		36,6%		34,5%		35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GPR	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	432.306 €	0,1%	445.473 €	0,1%	542.307 €	0,2%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1 (3)	6.492	1 (3)	6.562	1 (4)	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1 (3)	6.454	1 (3)	6.512	1 (4)	6.687
FTE-Stammpersonal	1,00 (2,85)	5.713,14	1,00 (2,85)	5.759,64	1,00 (3,60)	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	siehe Hinweis	33,0%	siehe Hinweis	33,8%	siehe Hinweis	33,6%
Durchschnittsalter		46,6		46,6		46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil		55,5%		55,8%		56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		36,6%		34,5%		35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	GSV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	186.938 €	0,1%	198.231 €	0,1%	253.216 €	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 2020/2021

12

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

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

20

FINANZEN, STEUERN, BETEILIGUNGSCONTROLLING

- Die Haushaltsplanaufstellung und der Vollzug sind geregelt und gesetzeskonform.
- Es stehen aktuelle, bewertete Steuerungsinformationen für die Kernverwaltung und die städtischen Beteiligungen zur Verfügung
- 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.
- Die finanziellen Ansprüche der Stadt sind rechtskonform und sachgemäß gesichert.
- Alle Anträge auf Ausstellung einer Zuwendungsbestätigung sind rechtmäßig entschieden.

31

SICHERHEIT UND ORDNUNG

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

37

FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

- Der Brand- und Gefahrenschutz in der Stadt Mannheim ist durch die haupt- und ehrenamtlichen Kräfte der FW nach den Vorgaben des Brandschutzbedarfsplans gesichert.
- 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 Aufgaben der Rechtsaufsicht für das Schornsteinfegerwesen werden rechtskonform wahrgenommen.
- Die vorbereitenden Maßnahmen zum Schutz von Menschen, Tieren, Sachwerten und der Umwelt bei Großschadensereignissen und Katastrophen sind getroffen und Entscheidungsgrundlagen liegen vor.
- Die Planungen und Maßnahmen zur lebensnotwendigen Versorgung der Bevölkerung und zum Schutz bedeutsamer Sachwerte sind erstellt und situationsbezogen umsetzbar.
- Die Dienstleistungen für Dritte sind kostendeckend erbracht.
- Die Ressourcen für die Integrierte Leitstelle und den Rettungsdienst sind bereitgestellt.

DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT I						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	830	6.492	837	6.562	857	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	826	6.454	828	6.512	846	6.687
FTE-Stammpersonal	771,58	5.713,14	772,17	5.759,64	789,64	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	18	348	22	327	34	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	23	322	23	314	27	326
Auszubildende	10	252	10	256	10	254
Teilzeitquote	20,0%	33,0%	20,7%	33,8%	20,3%	33,6%
Durchschnittsalter	45,3	46,6	45,6	46,6	45,5	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	179	1.730	197	1.812	199	1.877
Frauenanteil	39,4%	55,5%	39,9%	55,8%	39,9%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	22,2%	36,6%	20,0%	34,5%	24,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,9%	2,9%	2,0%	3,0%	1,8%	3,1%
	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. I	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	57.309.324 €	17,8%	61.491.369 €	18,4%	63.029.759 €	19,3%

DEZERNAT I

BÜRO DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT I						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	16	6.492	13	6.562	13	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	16	6.454	12	6.512	12	6.687
FTE-Stammpersonal	14,07	5.713,14	10,57	5.759,64	10,52	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	31,3%	33,0%	38,5%	33,8%	38,5%	33,6%
Durchschnittsalter	47,0	46,6	48,9	46,6	49,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	5	1.730	5	1.812	5	1.877
Frauenanteil	37,5%	55,5%	38,5%	55,8%	38,5%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	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)	1.674.567 €	0,5%	1.809.905 €	0,5%	1.532.571 €	0,5%

HINWEIS: Die 2018 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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	69	6.492	67	6.562	65	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	69	6.454	66	6.512	63	6.687
FTE-Stammpersonal	64,80	5.713,14	62,50	5.759,64	59,69	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322	0	314		326
Auszubildende	10	252	10	256	8	254
Teilzeitquote	21,7%	33,0%	22,4%	33,8%	21,5%	33,6%
Durchschnittsalter	50,7	46,6	50,7	46,6	50,6	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	25	1.730	29	1.812	28	1.877
Frauenanteil	30,4%	55,5%	32,8%	55,8%	33,8%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	36,6%	20,0%	34,5%	20,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,5%	2,9%	4,5%	3,0%	1,5%	3,1%
	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	5.125.187 €	1,6%	5.329.029 €	1,6%	5.349.743 €	1,6%

DEZERNAT I

20 - FACHBEREICH FINANZEN, STEUERN, BETEILIGUNGSCONTROLLING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 20						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	FB 20	Stadtverwaltung Mannheim	FB 20	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	144	6.492	183	6.562	188	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	143	6.454	179	6.512	182	6.687
FTE-Stammpersonal	127,20	5.713,14	157,99	5.759,64	162,46	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348	6	327	5	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	11	322	13	314	12	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	32,6%	33,0%	35,5%	33,8%	33,0%	33,6%
Durchschnittsalter	47,0	46,6	46,3	46,6	46,5	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	41	1.730	53	1.812	56	1.877
Frauenanteil	67,4%	55,5%	69,4%	55,8%	70,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	36,6%	25,0%	34,5%	50,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Amt 20	Stadtverwaltung Mannheim	FB 20	Stadtverwaltung Mannheim	FB 20	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,4%	2,9%	1,3%	3,0%	2,2%	3,1%
	Amt 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 20	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	8.111.970 €	2,5%	11.823.737 €	3,5%	12.467.303 €	3,8%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	257	6.492	264	6.562	275	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	254	6.454	261	6.512	273	6.687
FTE-Stammpersonal	227,31	5.713,14	234,18	5.759,64	245,63	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	348	10	327	24	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	10	322	8	314	10	326
Auszubildende	0	252	0	256		254
Teilzeitquote	31,1%	33,0%	29,9%	33,8%	29,1%	33,6%
Durchschnittsalter	47,6	46,6	48,2	46,6	47,5	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	74	1.730	79	1.812	79	1.877
Frauenanteil	61,5%	55,5%	60,2%	55,8%	58,9%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	42,9%	36,6%	42,9%	34,5%	42,9%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,4%	2,9%	3,4%	3,0%	2,2%	3,1%
	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	15.018.666 €	4,7%	15.754.923 €	4,7%	16.398.536 €	5,0%

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 37						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	308	6.492	310	6.562	316	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	308	6.454	310	6.512	316	6.687
FTE-Stammpersonal	306,13	5.713,14	306,93	5.759,64	311,34	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322		314		326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	1,9%	33,0%	2,9%	33,8%	4,1%	33,6%
Durchschnittsalter	41,3	46,6	41,8	46,6	41,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	25	1.730	31	1.812	31	1.877
Frauenanteil	6,8%	55,5%	6,8%	55,8%	6,6%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 37	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,7%	2,9%	1,0%	3,0%	1,3%	3,1%
	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 37	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	25.111.387 €	7,8%	26.773.777 €	8,0%	27.281.607 €	8,3%

DEZERNAT II

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2020/2021

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.

80

WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

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

DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT II						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.000	6.492	1.002	6.562	1.029	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	998	6.454	997	6.512	1.023	6.687
FTE-Stammpersonal	871,07	5.713,14	871,25	5.759,64	899,47	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	87	348	72	327	65	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	77	322	76	314	76	326
Auszubildende	23	252	28	256	23	254
Teilzeitquote	31,8%	33,0%	32,6%	33,8%	31,7%	33,6%
Durchschnittsalter	47,9	46,6	48,3	46,6	48,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	303	1.730	321	1.812	320	1.877
Frauenanteil	57,2%	55,5%	57,8%	55,8%	57,3%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	37,8%	36,6%	35,6%	34,5%	38,3%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,2%	2,9%	2,4%	3,0%	3,6%	3,1%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	40.382.737 €	12,5%	42.055.766 €	12,6%	44.933.541 €	13,7%
	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. II	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	49.462.836 €	47,3%	49.734.836 €	46,6%	49.028.258 €	37,3%

DEZERNAT II

BÜRO DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT II						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.492	8	6.562	9	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	6.454	8	6.512	9	6.687
FTE-Stammpersonal	7,90	5.713,14	7,68	5.759,64	8,68	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327	0	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	12,5%	33,0%	12,5%	33,8%	11,1%	33,6%
Durchschnittsalter	47,1	46,6	47,5	46,6	47,7	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	37,5%	55,5%	37,5%	55,8%	44,4%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	12,1%	3,0%	0,0%	3,1%
	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)	1.252.843 €	0,4%	1.229.847 €	0,4%	1.266.818 €	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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	36	6.492	39	6.562	37	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	36	6.454	39	6.512	37	6.687
FTE-Stammpersonal	32,84	5.713,14	35,84	5.759,64	34,27	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327	7	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	19,4%	33,0%	20,5%	33,8%	18,9%	33,6%
Durchschnittsalter	49,6	46,6	48,6	46,6	49,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	10	1.730	10	1.812	11	1.877
Frauenanteil	47,2%	55,5%	46,2%	55,8%	43,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	20,0%	36,6%	20,0%	34,5%	20,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,0%	2,9%	2,5%	3,0%	0,0%	3,1%
	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.109.384 €	0,7%	2.564.901 €	0,8%	2.716.058 €	0,8%

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 41						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	14	6.492	14	6.562	15	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	14	6.454	14	6.512	15	6.687
FTE-Stammpersonal	12,27	5.713,14	11,48	5.759,64	12,27	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348	0	327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322		314	0	326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	28,6%	33,0%	50,0%	33,8%	53,3%	33,6%
Durchschnittsalter	47,5	46,6	47,0	46,6	47,3	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	64,3%	55,5%	71,4%	55,8%	73,3%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	36,6%	100,0%	34,5%	100,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 41	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	6,5%	3,0%	6,9%	3,1%
	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Amt 41	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	988.577 €	0,3%	1.135.911 €	0,3%	1.039.562 €	0,3%

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 50						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	528	6.492	534	6.562	560	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	528	6.454	533	6.512	558	6.687
FTE-Stammpersonal	474,33	5.713,14	476,91	5.759,64	499,65	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	29	348	10	327	11	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	51	322	41	314	41	326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	32,4%	33,0%	33,3%	33,8%	32,3%	33,6%
Durchschnittsalter	46,0	46,6	46,3	46,6	46,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	142	1.730	160	1.812	159	1.877
Frauenanteil	71,2%	55,5%	72,5%	55,8%	72,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	40,0%	36,6%	40,0%	34,5%	50,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,6%	2,9%	3,0%	3,0%	4,2%	3,1%
	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	33.812.855 €	10,5%	34.658.007 €	10,3%	37.336.141 €	11,4%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	26	6.492	24	6.562	25	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	26	6.454	24	6.512	25	6.687
FTE-Stammpersonal	22,68	5.713,14	21,05	5.759,64	21,96	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348	8	327	7	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314	0	326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote	38,5%	33,0%	41,7%	33,8%	36,0%	33,6%
Durchschnittsalter	49,0	46,6	51,0	46,6	50,4	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	9	1.730	8	1.812	9	1.877
Frauenanteil	53,8%	55,5%	54,2%	55,8%	48,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	36,6%	100,0%	34,5%	100,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	12,1%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.219.077 €	0,7%	2.467.101 €	0,7%	2.574.962 €	0,8%

HINWEIS: Der Fachbereich ist in einer Matrixorganisation strukturiert.

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	290	6.492	287	6.562	281	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	288	6.454	283	6.512	277	6.687
FTE-Stammpersonal	230,52	5.713,14	228,13	5.759,64	228,06	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	38	348	43	327	35	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	19	322	28	314	28	326
Auszubildende	14	252	14	256	12	254
Teilzeitquote	36,9%	33,0%	37,6%	33,8%	36,7%	33,6%
Durchschnittsalter	50,4	46,6	50,9	46,6	51,3	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	101	1.730	103	1.812	101	1.877
Frauenanteil	33,1%	55,5%	32,1%	55,8%	30,6%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	36,6%	25,0%	34,5%	23,1%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,0%	2,9%	1,4%	3,0%	3,2%	3,1%
	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	42.365.912 €	40,5%	42.451.403 €	39,8%	40.949.258 €	31,2%

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 2020 handelt es sich um den vorläufigen Jahresabschluss 2019/2020.

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB KUNSTHALLE						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	38	6.492	37	6.562	40	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	38	6.454	37	6.512	40	6.687
FTE-Stammpersonal	35,37	5.713,14	35,37	5.759,64	36,50	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	348	7	327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314	0	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	15,8%	33,0%	10,8%	33,8%	17,5%	33,6%
Durchschnittsalter	48,0	46,6	48,1	46,6	47,0	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	11	1.730	10	1.812	8	1.877
Frauenanteil	60,5%	55,5%	59,5%	55,8%	60,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	80,0%	36,6%	60,0%	34,5%	75,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,9%	2,9%	0,0%	3,0%	5,0%	3,1%
	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	2.702.420 €	2,6%	2.750.885 €	2,6%	3.065.000 €	2,3%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. die vorläufigen Jahresabschlüsse.

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	60	6.492	59	6.562	62	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	60	6.454	59	6.512	62	6.687
FTE-Stammpersonal	55,16	5.713,14	54,79	5.759,64	58,08	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348	0	327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende		252	6	256	5	254
Teilzeitquote	20,0%	33,0%	18,6%	33,8%	16,1%	33,6%
Durchschnittsalter	51,6	46,6	52,2	46,6	51,6	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	24	1.730	23	1.812	25	1.877
Frauenanteil	56,7%	55,5%	57,6%	55,8%	54,8%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	36,6%	33,3%	34,5%	33,3%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,4%	2,9%	1,7%	3,0%	3,3%	3,1%
	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	4.394.504 €	4,2%	4.532.549 €	4,2%	5.014.000 €	3,8%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. die vorläufigen Jahresabschlüsse.

DEZERNAT III

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2020/2021

40 BILDUNG

- 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.

56 TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

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

58 JUGENDAMT UND GESUNDHEITSAMT

- 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.
- Aktuelle gesundheitliche Entwicklungen der Mannheimer Bevölkerung sind beschrieben und bewertet, Handlungsempfehlungen sind abgeleitet und Maßnahmen zur Umsetzung eingeleitet.
- 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.

DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT III						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2.319	6.492	2.360	6.562	2.412	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2.308	6.454	2.341	6.512	2.376	6.687
FTE-Stammpersonal	1.879,01	5.713,14	1.906,56	5.759,64	1.944,92	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	83	348	75	327	255	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	150	322	142	314	160	326
Auszubildende	60	252	57	256	56	254
Teilzeitquote	52,4%	33,0%	53,5%	33,8%	54,1%	33,6%
Durchschnittsalter	44,9	46,6	44,8	46,6	44,9	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	556	1.730	575	1.812	608	1.877
Frauenanteil	80,9%	55,5%	80,7%	55,8%	81,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	68,0%	36,6%	61,5%	34,5%	53,8%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,7%	2,9%	4,5%	3,0%	4,5%	3,1%
	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. III	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	119.349.814 €	37,0%	123.377.244 €	36,8%	129.446.470 €	39,6%

DEZERNAT III

BÜRO DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT III						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	11	6.492	10	6.562	13	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	6.454	10	6.512	13	6.687
FTE-Stammpersonal	10,77	5.713,14	9,77	5.759,64	11,54	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	348	0	327	0	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322	0	314	0	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	9,1%	33,0%	10,0%	33,8%	30,8%	33,6%
Durchschnittsalter	53,7	46,6	47,9	46,6	46,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	5	1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	63,6%	55,5%	50,0%	55,8%	61,5%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	36,6%	50,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,9%	10,5%	3,0%	0,0%	3,1%
	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)	1.609.362 €	0,5%	1.472.505 €	0,4%	1.898.804 €	0,6%

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 40						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	790	6.492	801	6.562	816	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	781	6.454	792	6.512	806	6.687
FTE-Stammpersonal	564,45	5.713,14	578,46	5.759,64	591,89	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	37	348	30	327	52	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	30	322	26	314	25	326
Auszubildende		252	8	256	9	254
Teilzeitquote	72,3%	33,0%	73,0%	33,8%	73,5%	33,6%
Durchschnittsalter	48,8	46,6	48,6	46,6	48,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	259	1.730	270	1.812	287	1.877
Frauenanteil	72,3%	55,5%	72,2%	55,8%	71,7%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	28,6%	36,6%	28,6%	34,5%	28,6%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,6%	2,9%	3,3%	3,0%	4,2%	3,1%
	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	35.579.793 €	11,0%	36.563.105 €	10,9%	38.151.258 €	11,7%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.041	6.492	1.047	6.562	1.073	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.039	6.454	1.041	6.512	1.057	6.687
FTE-Stammpersonal	899,48	5.713,14	904,88	5.759,64	924,64	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	15	348	19	327	122	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	86	322	85	314	97	326
Auszubildende	44	252	37	256	36	254
Teilzeitquote	40,3%	33,0%	41,2%	33,8%	41,4%	33,6%
Durchschnittsalter	40,7	46,6	41,1	46,6	41,3	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	144	1.730	156	1.812	164	1.877
Frauenanteil	92,9%	55,5%	92,2%	55,8%	92,5%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	36,6%	87,5%	34,5%	85,7%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,6%	2,9%	6,0%	3,0%	5,0%	3,1%
	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	51.764.534 €	16,1%	53.906.951 €	16,1%	56.735.062 €	17,4%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 51 + FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 58	Stadtverwaltung Mannheim	FB 58	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	477	6.492	502	6.562	510	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	477	6.454	498	6.512	500	6.687
FTE-Stammpersonal	404,31	5.713,14	413,45	5.759,64	416,85	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	31	348	26	327	81	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	34	322	31	314	38	326
Auszubildende	12	252	12	256	11	254
Teilzeitquote		33,0%	49,0%	33,8%	50,2%	33,6%
Durchschnittsalter		46,6	46,4	46,6	46,4	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	siehe Hinweis	1.730	146	1.812	155	1.877
Frauenanteil		55,5%	71,1%	55,8%	72,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		36,6%	66,7%	34,5%	60,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 51 + FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 58	Stadtverwaltung Mannheim	FB 58	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	s. Hinweis	2,9%	2,4%	3,0%	3,8%	3,1%
	FB 51 + FB 53	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 58	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 58	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	s. Hinweis		31.434.683 €	9,4%	32.661.346 €	10,0%

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 31.12.2018 ist der Personalstand vom FB 51 und FB 53 addiert. Auf eine weitergehende Darstellung diverser Kennzahlen wurde hier allerdings verzichtet.

DEZERNAT IV

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2020/2021

25

BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

- Die städtischen Immobilien sind wirtschaftlich geplant, gebaut, unterhalten und bewirtschaftet, unter Berücksichtigung der Aspekte des Klimaschutzes.
- Grundstücke sind einer Nutzung zugeführt.
- Die unbebauten Grundstücke werden gemäß wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen 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

BAURECHT, BAUVERWALTUNG, DENKMALSCHUTZ

- Das Bauen mit hoher Gestaltungsqualität ist kundenorientiert, transparent und rechtssicher ermöglicht.
- Die baulichen Anlagen sind abgenommen und überwacht.
- Der Denkmalschutz und die Denkmalpflege sind sichergestellt. Ausschreibungsverfahren, Vergabe und zentraler Einkauf sind rechtssicher und verfahrenskonform durchgeführt.
- Die übertragenen Verwaltungsaufgaben sind auftragsgemäß erbracht.

61

GEOINFORMATION UND 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 bereitgestellt.
- Städtebauliche Mängel und Missstände bzw. die Neuordnung von Entwicklungsbereichen in einem räumlich abgegrenzten Sanierungs- oder Entwicklungsgebiet sind beseitigt bzw. erreicht.
- Die Wohnungsmarktentwicklung ist durch die Bereitstellung von Planungsdaten, Konzepten, fachlicher Beratung und finanzieller Förderung unterstützt.
- 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.

DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT IV						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	733	6.492	749	6.562	587	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	723	6.454	740	6.512	582	6.687
FTE-Stammpersonal	681,39	5.713,14	695,03	5.759,64	539,21	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	47	348	46	327	40	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	17	322	21	314	15	326
Auszubildende	27	252	30	256	19	254
Teilzeitquote	20,3%	33,0%	21,1%	33,8%	24,2%	33,6%
Durchschnittsalter	48,9	46,6	48,4	46,6	48,4	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	248	1.730	252	1.812	205	1.877
Frauenanteil	36,6%	55,5%	37,1%	55,8%	43,3%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	36,6%	29,6%	34,5%	27,3%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,7%	2,9%	2,6%	3,0%	3,6%	3,1%
	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. IV	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	50.495.301 €	15,7%	51.176.149 €	15,3%	41.369.487 €	12,7%

DEZERNAT IV

BÜRO DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT IV						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	9	6.492	9	6.562	7	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	9	6.454	9	6.512	7	6.687
FTE-Stammpersonal	8,31	5.713,14	8,33	5.759,64	6,33	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	348	0	327	0	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322	0	314	0	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	33,3%	33,0%	33,3%	33,8%	42,9%	33,6%
Durchschnittsalter	48,8	46,6	49,8	46,6	54,7	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	44,4%	55,5%	44,4%	55,8%	57,1%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	11,1%	2,9%	0,0%	3,0%	11,8%	3,1%
	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)	849.623 €	0,3%	848.600 €	0,3%	906.481 €	0,3%

DEZERNAT IV

25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 25						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	190	6.492	202	6.562	213	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	189	6.454	200	6.512	210	6.687
FTE-Stammpersonal	178,04	5.713,14	186,35	5.759,64	193,54	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	348		327	5	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322	5	314		326
Auszubildende	0	252		256		254
Teilzeitquote	24,7%	33,0%	25,7%	33,8%	27,2%	33,6%
Durchschnittsalter	50,0	46,6	49,1	46,6	48,9	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	69	1.730	72	1.812	75	1.877
Frauenanteil	36,3%	55,5%	38,1%	55,8%	39,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	36,6%	60,0%	34,5%	40,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,6%	2,9%	3,0%	3,0%	2,9%	3,1%
	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	12.599.460 €	3,9%	13.069.786 €	3,9%	14.031.236 €	4,3%

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 52						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	109	6.492	114	6.562	114	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	109	6.454	114	6.512	114	6.687
FTE-Stammpersonal	99,47	5.713,14	104,84	5.759,64	104,89	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	21	348	23	327	27	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	322		314		326
Auszubildende	11	252	11	256	12	254
Teilzeitquote	22,0%	33,0%	21,1%	33,8%	19,3%	33,6%
Durchschnittsalter	49,6	46,6	49,7	46,6	49,2	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	35	1.730	43	1.812	43	1.877
Frauenanteil	45,0%	55,5%	47,4%	55,8%	47,4%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,5%	2,9%	2,7%	3,0%	1,8%	3,1%
	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	6.531.793 €	2,0%	6.727.652 €	2,0%	6.619.832 €	2,0%

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 60						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	115	6.492	109	6.562	108	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	113	6.454	107	6.512	107	6.687
FTE-Stammpersonal	105,43	5.713,14	100,50	5.759,64	100,24	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322	6	314	7	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	24,3%	33,0%	23,9%	33,8%	22,2%	33,6%
Durchschnittsalter	47,6	46,6	47,3	46,6	46,8	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	34	1.730	31	1.812	31	1.877
Frauenanteil	60,9%	55,5%	59,6%	55,8%	57,4%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	36,6%	40,0%	34,5%	50,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,3%	2,9%	1,8%	3,0%	2,8%	3,1%
	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	8.673.159 €	2,7%	8.525.640 €	2,5%	8.092.748 €	2,5%

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND STADTPLANUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 61						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 61 + FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61 + FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	148	6.492	146	6.562	145	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	144	6.454	143	6.512	144	6.687
FTE-Stammpersonal	136,06	5.713,14	133,38	5.759,64	134,21	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	12	348	12	327	7	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	6	322	7	314		326
Auszubildende		252		256		254
Teilzeitquote		33,0%		33,8%	24,1%	33,6%
Durchschnittsalter		46,6		46,6	48,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	siehe Hinweis	1.730	siehe Hinweis	1.812	52	1.877
Frauenanteil		55,5%		55,8%	35,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen		36,6%		34,5%	25,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 61 + FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61 + FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	s. Hinweis	2,9%	s. Hinweis	3,0%	4,8%	3,1%
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	s. Hinweis	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	s. Hinweis	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	11.719,189 €	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung

HINWEIS: Die Fachbereiche Stadtplanung (FB 61) und Geoinformation und Vermessung (FB 62) wurden zum 01.01.2020 zum Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung zusammengelegt. In den o.g. Zahlen zum 31.12.2018 und 31.12.2019 ist der Personalstand vom FB 61 und FB 62 addiert. Auf eine weitergehende Darstellung diverser Kennzahlen wurde hier allerdings verzichtet.

DEZERNAT V

LEISTUNGSZIELE HAUSHALT 2020/2021

33

BÜRGERDIENSTE

- Die Aufgaben sind effizient und effektiv erbracht.
- Die Erreichbarkeit der Stadtverwaltung ist sichergestellt.
- Das bürgerschaftliche Zusammenleben in den Stadtteilen ist unterstützt.

67

KLIMA, NATUR, UMWELT

- Die kommunale Klimaschutz- und Klimafolgenanpassungsstrategie ist fach- und dezernatsübergreifend positioniert und zielgerichtet stadtweit koordiniert.
- Die Aufgaben der unteren Umwelt-, Forst- und Arbeitsschutzbehörden sind fachgerecht und rechtskonform erfüllt.
- Die Haushalts- und Fördermittel sind fachgerecht bewirtschaftet und die Zuschüsse termingerecht ausgezahlt.

DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT V						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.309	6.492	1.315	6.562	1.560	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.301	6.454	1.308	6.512	1.555	6.687
FTE-Stammpersonal	1.240,43	5.713,14	1.246,93	5.759,64	1.488,30	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	95	348	91	327	120	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	33	322	24	314	28	326
Auszubildende	35	252	37	256	49	254
Teilzeitquote	14,7%	33,0%	14,5%	33,8%	13,4%	33,6%
Durchschnittsalter	47,7	46,6	47,7	46,6	47,1	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	347	1.730	365	1.812	435	1.877
Frauenanteil	27,8%	55,5%	27,8%	55,8%	27,5%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	31,8%	36,6%	30,4%	34,5%	38,7%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,8%	2,9%	1,8%	3,0%	1,4%	3,1%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	28.567.538 €	8,9%	28.696.076 €	8,6%	19.783.791 €	6,1%
	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	Dez. V	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	55.071.460 €	52,7%	56.964.017 €	53,4%	82.368.583 €	62,7%

DEZERNAT V

BÜRO DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT V						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	6	6.492	6	6.562	8	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	6	6.454	6	6.512	8	6.687
FTE-Stammpersonal	5,01	5.713,14	5,51	5.759,64	7,51	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322		314		326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	33,3%	33,0%	16,7%	33,8%	12,5%	33,6%
Durchschnittsalter	49,5	46,6	48,4	46,6	48,5	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter		1.730		1.812		1.877
Frauenanteil	66,7%	55,5%	83,3%	55,8%	75,0%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	36,6%	100,0%	34,5%	100,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez. V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	30,8%	2,9%	0,0%	3,0%	0,0%	3,1%
	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)	1.110.873 €	0,3%	1.116.047 €	0,3%	1.442.141 €	0,4%

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

DEZERNAT V

33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 33						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	233	6.492	232	6.562	250	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	230	6.454	232	6.512	250	6.687
FTE-Stammpersonal	201,65	5.713,14	202,36	5.759,64	221,39	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	348	5	327	20	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	19	322	12	314	8	326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	36,5%	33,0%	36,6%	33,8%	32,0%	33,6%
Durchschnittsalter	46,0	46,6	45,4	46,6	44,3	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	53	1.730	55	1.812	54	1.877
Frauenanteil	79,8%	55,5%	79,7%	55,8%	81,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	80,0%	36,6%	75,0%	34,5%	100,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,3%	2,9%	4,4%	3,0%	3,0%	3,1%
	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	13.628.059 €	4,2%	13.621.465 €	4,1%	14.427.622 €	4,4%

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH KLIMA, NATUR, UMWELT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 67						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	233	6.492	227	6.562	48	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	232	6.454	227	6.512	48	6.687
FTE-Stammpersonal	224,47	5.713,14	219,71	5.759,64	45,01	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	348	7	327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314	5	326
Auszubildende	25	252	27	256		254
Teilzeitquote	10,7%	33,0%	7,9%	33,8%	22,9%	33,6%
Durchschnittsalter	48,2	46,6	48,4	46,6	48,9	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	71	1.730	73	1.812	19	1.877
Frauenanteil	19,7%	55,5%	18,9%	55,8%	54,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	50,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,6%	2,9%	3,6%	3,0%	0,0%	3,1%
	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil am Personalaufwand d. Kernverwaltung
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	13.828.607 €	4,3%	13.958.564 €	4,2%	3.914.028 €	1,2%

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	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	243	6.492	248	6.562	256	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	242	6.454	247	6.512	256	6.687
FTE-Stammpersonal	234,55	5.713,14	238,91	5.759,64	246,51	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	6	348	8	327	6	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		322		314		326
Auszubildende		252		256	8	254
Teilzeitquote	8,6%	33,0%	9,7%	33,8%	10,5%	33,6%
Durchschnittsalter	48,0	46,6	48,1	46,6	48,4	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	63	1.730	69	1.812	73	1.877
Frauenanteil	16,5%	55,5%	16,1%	55,8%	16,4%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	36,6%	20,0%	34,5%	20,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	2,1%	2,9%	0,8%	3,0%	0,4%	3,1%
	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	16.258.433 €	15,6%	17.133.167 €	16,1%	17.500.000 €	13,3%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. die vorläufigen Jahresabschlüsse.

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	98	6.492	99	6.562	95	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	97	6.454	99	6.512	95	6.687
FTE-Stammpersonal	93,58	5.713,14	95,39	5.759,64	91,65	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		348		327		537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	322	0	314		326
Auszubildende	0	252	0	256	0	254
Teilzeitquote	12,2%	33,0%	11,1%	33,8%	11,6%	33,6%
Durchschnittsalter	47,9	46,6	48,4	46,6	49,3	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter	23	1.730	25	1.812	25	1.877
Frauenanteil	24,5%	55,5%	25,3%	55,8%	25,3%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	36,6%	0,0%	34,5%	0,0%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,1%	2,9%	0,0%	3,0%	2,1%	3,1%
	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	6.113.712 €	5,8%	6.413.437 €	6,0%	6.405.000 €	4,9%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. die vorläufigen Jahresabschlüsse.

DEZERNAT V

76 - EIGENBETRIEB STADTRAUMSERVICE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB STADTRAUMSERVICE						
Kennzahlen	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	EiB 76	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 76	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 76	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	Der bisherige Eigenbetrieb Abfallwirtschaft wurde zum 01.01.2020 mit dem bisherigen Fachbereich Tiefbau, Teilen des Fachbereichs Grünflächen und Umwelt sowie Verwaltungs- und Serviceaufgaben aus verschiedenen Querschnittsbereichen zum Eigenbetrieb Stadtraumservice zusammengelegt.				903	6.754
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase					898	6.687
FTE-Stammpersonal					876,23	5.931,89
Befristet Beschäftigte/Aushilfen					88	537
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse					10	326
Auszubildende					40	254
Teilzeitquote					8,7%	33,6%
Durchschnittsalter					47,2	46,5
Anzahl der Mitarbeitenden 56 Jahre und älter					261	1.877
Frauenanteil					14,2%	56,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen					16,7%	35,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahlen	2018		2019		2020	
	EiB 76	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 76	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 76	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	siehe oben				1,3%	3,1%
Personalaufwand (bei Redaktionsschluss)	EiB 76	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 76	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe	EiB 76	Anteil am Personalaufwand d. Eigenbetriebe
	siehe oben				58.463,583 €	44,5%

HINWEIS: Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf eine Rückmeldung seitens des Eigenbetriebs.

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 ▪ Gesundheitskoordinator*in(en) ▪ 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:

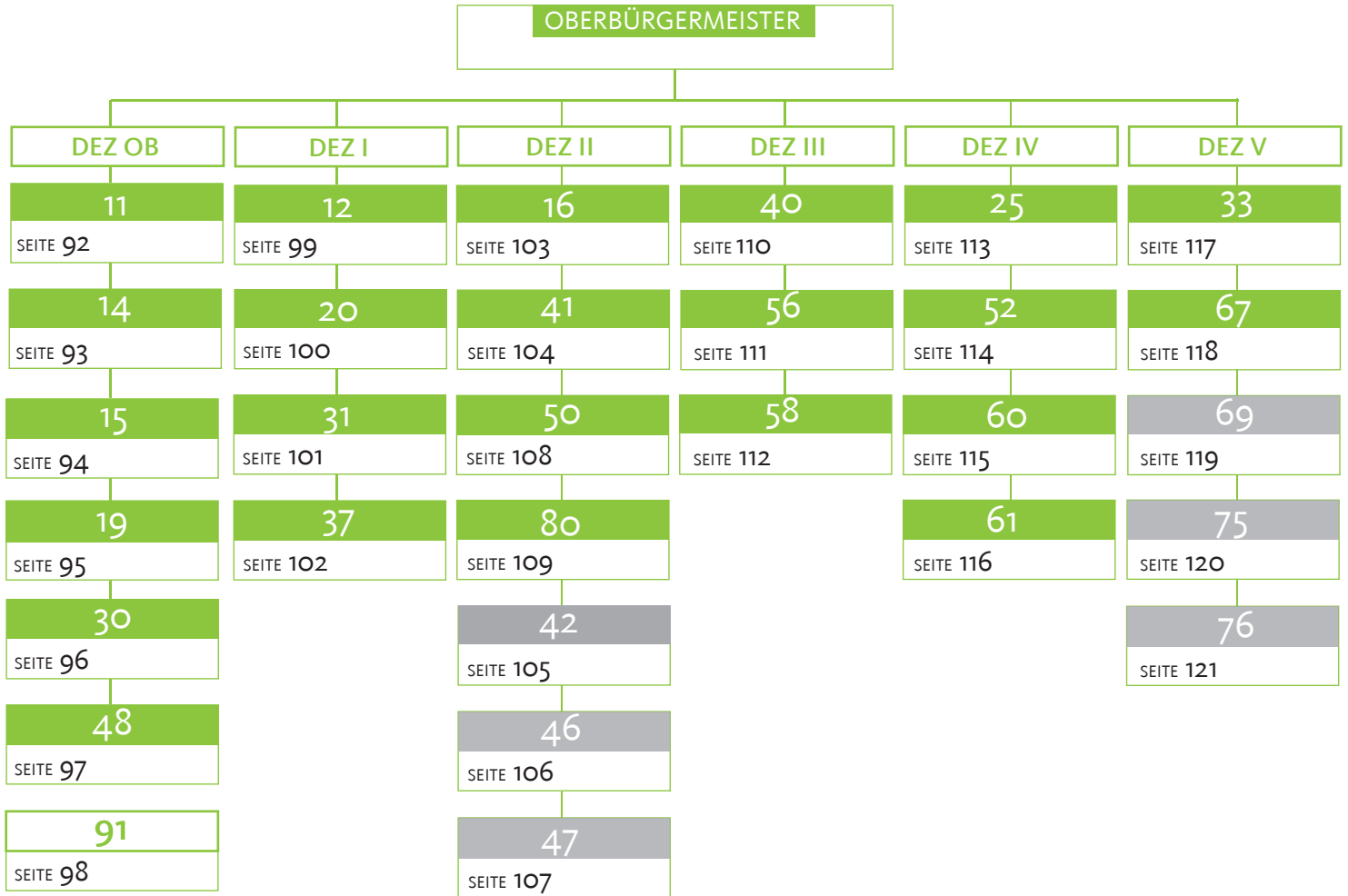
Analyse der spezifischen Belastungen in der Dienststelle, Bewegungsförderung, Förderung der eigenen Lebensbalance, Förderung der Resilienz, Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, Gesundheitsorientierte Führungskultur, Stressreduktion, Verbesserung Qualität der Arbeit, Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz, Sensibilisierung / 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 > Personallangelegenheiten > BGM > Maßnahmen in den Dienststellen > Verlinkung Sharepoint

HINWEIS: Diese Matrix dient der qualitativen Orientierung, welche Ziele und Handlungsfelder in der Dienststelle mit den durchgeführten Aktivitäten verfolgt wurden. Die Darstellung kann unterstützend im Rahmen der Bedarfserhebung zur Ausrichtung zukünftiger Aktivitäten genutzt werden.



NAVIGATIONSHILFE SUMMARIES DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

GESAMTÜBERSICHT

Dezentrale Strukturen:		Kennzahlen	2018	2019	2020
▪ Arbeitskreis Gesundheit*:	25	Orientierung der Maßnahmen			
▪ Gesundheitskoordinator*innen:	28	verhaltensorientierte	71	96	43
▪ Suchtbeauftragte*r:	27	verhältnisorientierte	54	64	46
		Jahreswirksame Maßnahmen			
* Hiervon haben 11 Arbeitskreise Gesundheit 2020 nicht getagt.		Gesamtzahl	122	146	73

- über 10 Dienststellen haben Maßnahmen zu diesem Ziel / Handlungsfeld umgesetzt
- 6-10 Dienststellen haben Maßnahmen zu diesem Ziel / Handlungsfeld umgesetzt
- 1-5 Dienststellen haben Maßnahmen zu diesem Ziel / Handlungsfeld umgesetzt

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

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH ORGANISATION UND PERSONAL

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		0	4	2
verhältnisorientierte		2	2	2
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		44	15	13
Teilnehmende		27	14	11

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT OB

14 - RECHUNGSPRÜFUNGSAMT

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2018	2019	2020	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	4	3	2	
	verhältnisorientierte	1	1	2	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	30	14	3	
Teilnehmende	18	8			

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

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH DEMOKRATIE UND STRATEGIE

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2018	2019	2020	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	2	3	1	
	verhältnisorientierte	3	3	2	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	33	23	8	
Teilnehmende	18	14	6		

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH INTERNATIONALES, EUROPA UND PROTOKOLL

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordinator*in: - ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	0
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	3	2	2
	Teilnehmende			

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

DEZERNAT OB

30 - RECHTSAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	1	0
verhältnisorientierte		0	0	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		12	4	3
Teilnehmende		6		

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										
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: — ▪ Gesundheitskoordinator*in: — ▪ Suchtbeauftragte*r: — 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		o	o	o
verhältnisorientierte		o	o	o
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		2	o	o
Teilnehmende			o	o

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT OB

91 - GESAMTPERSONALRAT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: - 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	2
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	8	5	2
	Teilnehmende			

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

DEZERNAT I

12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	0
	verhältnisorientierte	1	0	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	7	10	3
	Teilnehmende	7	9	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT I

20 - FACHBEREICH FINANZEN, STEUERN, BETEILIGUNGSCONTROLLING

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen		2018	2019	2020	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen				
verhaltensorientierte		Amt 20 und Amt 22 wurden zum 01.11.2019 zum Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling zusammengelegt.	10	1		
verhältnisorientierte			4	3		
Fortbildungsangebote Gesundheit						
Teilnahmen			44	17		
Teilnehmende	34		13			

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

DEZERNAT I

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	1	2	1
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	43	27	8
	Teilnehmende	27	24	5

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		1	4	1
verhältnisorientierte		0	2	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		33	27	4
Teilnehmende		22	24	

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

DEZERNAT II

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

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2018	2019	2020	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	2	2	1	
	verhältnisorientierte	0	3	1	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	7	13	7	
Teilnehmende	7	12	5		

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	1
	verhältnisorientierte	0	0	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	4	3	0
	Teilnehmende			0

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

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		3	5	2
verhältnisorientierte		4	4	2
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		43	10	6
Teilnehmende		35	8	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	0	0	0
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	2	8	1
	Teilnehmende			

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										
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		0	0	0
verhältnisorientierte		2	0	1
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		19	11	3
Teilnehmende		11	9	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		0	2	0
verhältnisorientierte		3	1	2
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		114	72	22
Teilnehmende		80	53	18

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH FÜR WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2018	2019	2020	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte	1	2	0	
	verhältnisorientierte	2	1	1	
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen	9	8	9	
Teilnehmende	6	8			

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

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		9	8	5
verhältnisorientierte		4	3	4
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		146	208	49
Teilnehmende		101	137	35

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		2	0	0
verhältnisorientierte		0	0	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		78	58	13
Teilnehmende		62	44	11

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										
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT III

58 - FACHBEREICH JUGENDAMT UND GESUNDHEITSAMT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen		2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: - 	Orientierung der Maßnahmen			
verhaltensorientierte		FB 51 und FB 53 wurden zum 01.01.2019 zum Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt zusammengelegt.		6	3
verhältnisorientierte				1	1
Fortbildungsangebote Gesundheit					
Teilnahmen				78	18
Teilnehmende			61	15	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT IV

25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: - ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	2	2	0
	verhältnisorientierte	0	0	0
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	83	62	24
	Teilnehmende	36	38	18

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										
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz										
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	7	5	3
	verhältnisorientierte	2	2	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	32	23	4
	Teilnehmende	19	14	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
verhaltensorientierte		2	4	2
verhältnisorientierte		3	2	0
Fortbildungsangebote Gesundheit				
Teilnahmen		31	29	7
Teilnehmende		24	25	6

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND STADTPLANUNG

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
verhaltensorientierte		Die Fachbereiche Stadtplanung (FB 61) und Geoinformation und Vermessung (FB 62) wurden zum 01.01.2020 zum Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung (FB 61) zusammengeführt.			2
verhältnisorientierte					3
Fortbildungsangebote Gesundheit					
Teilnahmen					5
Teilnehmende					

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

DEZERNAT V

33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	2	0	1
	verhältnisorientierte	2	2	2
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	49	57	9
	Teilnehmende	30	38	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		X		X						
Förderung der eigenen Lebensbalance										
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen			X	X						
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit			X							
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X		X						
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH KLIMA, NATUR, UMWELT

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen		2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
verhaltensorientierte		Aus den Teilen des ehem. Fachbereichs Grünflächen und Umwelt (FB 67), die nicht im Rahmen der Zusammenführung der Aufgabenbereiche Tiefbau, Grünflächen, Stadtreinigung und Abfallwirtschaft zum EiB 76 verlagert wurden, wurde zum 01.01.2020 der Fachbereich Klima, Natur, Umwelt (FB 67) gebildet.			2
verhältnisorientierte					7
Fortbildungsangebote Gesundheit					
Teilnahmen					8
Teilnehmende				5	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

Dezentrale Strukturen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Kennzahlen	2018	2019	2020	
	Orientierung der Maßnahmen				
	verhaltensorientierte		1	2	0
	verhältnisorientierte		1	1	1
	Fortbildungsangebote Gesundheit				
	Teilnahmen		10	6	0
Teilnehmende		9	6	0	

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen		
	verhaltensorientierte	5	12	6
	verhältnisorientierte	0	7	4
	Fortbildungsangebote Gesundheit			
	Teilnahmen	12	36	14
	Teilnehmende	7	20	8

HANDLUNGSFELD

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

DEZERNAT V

76 - EIGENBETRIEB STADTRAUMSERVICE

Dezentrale Strukturen:	Kennzahlen		2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis Gesundheit: ✓ ▪ Gesundheitskoordinator*in: ✓ ▪ Suchtbeauftragte*r: ✓ 	Orientierung der Maßnahmen			
verhaltensorientierte		Der Fachbereich Tiefbau (FB 68), die Grün- und Freiflächen betreffenden Teile des Fachbereichs Grünflächen und Umwelt (FB 67) und der Eigenbetrieb Abfallwirtschaft (EiB 70) wurden zum 01.01.2020 zum Eigenbetrieb Stadtraumservice zusammengelegt.			5
verhältnisorientierte					4
Fortbildungsangebote Gesundheit					
Teilnahmen					12
Teilnehmende				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		X	X							
Bewegungsförderung		X	X						X	
Förderung der eigenen Lebensbalance		X							X	
Förderung der Resilienz										
Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen		X	X		X					X
Gesundheitsorientierte Führungskultur										
Stressreduktion										
Verbesserung Qualität der Arbeit										
Sensibilisierung / Weiterentwicklung der Gesundheitskompetenz		X	X		X				X	X
Weiterentwicklung einer gesunden Kom.- und Konfliktkultur										

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: Mai 2021

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim